

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
Faculté d'éducation
Département d'orientation professionnelle

Le développement de carrière pour les doubles-identités minoritaires

par

Ashley Hollister, 14 177 133

Essai présenté à la Faculté d'éducation
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M. Sc.)
Maîtrise en orientation

Septembre 2017

© Ashley Hollister, 2017

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Faculté d'éducation

Département d'orientation professionnelle

Le développement de carrière pour les doubles-identités minoritaires

Ashley Hollister

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Eddy Supeno

Prénom et nom de la personne

Directrice ou directeur de l'essai

2^e correctrice ou correcteur de l'essai

Prénom et nom de la personne

Essai accepté le _____

SOMMAIRE

Les personnes étant à la fois des minorités ethniques et des minorités sexuelles ont longuement vu leur vécu ignoré dans la recherche et dans la société majoritaire. Comme les conseillers en orientation seront appelés à intervenir avec cette population, vue l'hétérogénéité grandissante de la population québécoise, une meilleure compréhension du développement de carrière de ces doubles-minorités se veut nécessaire.

L'objectif de ce travail est donc de soulever les éléments susceptibles d'avoir une influence sur le développement de carrière des doubles-minorités.

Pour ce faire, la stratégie de recherche employée est la recension des écrits, afin de mettre en relief ce qui a déjà été relevé dans la littérature scientifique. Une première recherche sur des banques de données, en utilisant des mots clés, a été effectuée, suivie ensuite de l'échantillonnage en «boule de neige». En utilisant des critères de sélection, 19 articles ont été sélectionnés pour la recension des écrits.

Les quatre éléments principaux ressortis de cette recension ayant une influence sur le développement de carrière des doubles-minorités sont le rôle de la pression de réussir, du milieu, des stéréotypes de genre et le mentorat.

De tels résultats peuvent contribuer à améliorer les connaissances sur cette population encore peu connue des professionnels de l'orientation et à alimenter des pistes de recherche, pour contribuer à la bonification de la littérature scientifique sur les doubles-minorités.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	7
INTRODUCTION.....	8
PREMIER CHAPITRE PROBLÉMATIQUE	9
1. CONTEXTE DE LA PROBLÉMATIQUE	9
1.1 Changements démographiques au Québec.....	9
1.2 Hausse de la variation culturelle	10
1.3 Reconnaissance des minorités sexuelles au Québec et dans le monde	11
2. DÉVELOPPEMENT D'UNE IDENTITÉ SEXUELLE	12
2.1 Limites des modèles en étapes	14
2.2 Influence de l'identité sexuelle sur le développement de carrière.....	15
3. DÉVELOPPEMENT DE L'IDENTITÉ SEXUELLE CHEZ LES MINORITÉS ETHNIQUES.....	17
4. PERTINENCE SCIENTIFIQUE ET SOCIALE DE L'ESSAI	21
5. OBJECTIF DE RECHERCHE.....	23
DEUXIÈME CHAPITRE CADRE DE RECHERCHE	24
1. MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT D'UNE DOUBLE-IDENTITÉ.....	24
2. DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE	25
3. DÉFINITIONS RELATIVES AUX MINORITÉS ETHNIQUE ET SEXUELLE	26
3.1 Définitions liées aux minorités sexuelles	26
3.1.1 Minorité sexuelle, gaie et lesbienne.....	26
3.1.2 Identité sexuelle et orientation sexuelle.....	27
3.1.3 Exclusion des autres minorités sexuelles.....	27
3.2 Définitions liées aux minorités ethniques	29
3.2.1 Minorité et ethnicité.....	29
3.2.2 Minorité visible.....	29
3.3 Doubles-minorités	29
4. OBJECTIF GÉNÉRAL DE RECHERCHE	29
TROISIÈME CHAPITRE MÉTHODOLOGIE	31
1. STRATÉGIE DE RECHERCHE	31
2. STRATÉGIES DE COLLECTE DE DONNÉES	31
3. CRITÈRES DE SÉLECTION.....	33

4.	CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES	34
QUATRIÈME CHAPITRE PRÉSENTATION ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS		35
1.	PRÉSENTATION DES ÉTUDES.....	35
2.	PRESSION INTERNE ET EXTERNE.....	38
3.	MILIEUX SCOLAIRES ET PROFESSIONNELS	41
3.1	Milieux professionnels	41
3.2	Milieux scolaires	43
3.3	Résilience des doubles-minorités	46
4.	STÉRÉOTYPES DE GENRE	47
5.	MENTORAT	49
CINQUIÈME CHAPITRE DISCUSSION.....		51
1.	CONSTATS DE LA RECENSION DES ÉCRITS	51
2.	CONTRIBUTIONS DE L'ESSAI	53
CONCLUSION.....		54
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES		56

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 – Termes de recherche	11
Tableau 2 – Description des études recensées	13

REMERCIEMENTS

Je tiens d'abord à remercier mon directeur d'essai, le professeur Eddy Supeno, qui m'a offert beaucoup de soutien, d'encouragements et de conseils lors de la réalisation de ce projet. En tant que directeur, il a su se montrer disponible et à l'écoute, tout en respectant mon style de travail. Ainsi, cette collaboration positive m'a aidée à réussir ce projet et à pousser ma réflexion scientifique plus loin.

Je souhaite aussi remercier mon copain, Louis, qui a été présent pour moi du début à la fin de ce projet. Je ne serais pas parvenue à compléter ce travail sans ses paroles encourageantes, son soutien et ses fins talents de correcteur !

INTRODUCTION

Le développement de carrière est un phénomène central de la pratique et de la recherche en orientation. Cependant, c'est aussi un phénomène qui, jusqu'à récemment, était presque exclusivement étudié chez des clientèles caucasiennes et hétérosexuelles. Les personnes étant à la fois des minorités ethniques et des minorités sexuelles ont longtemps été ignorées dans la recherche. Comme le portrait démographique du Québec change depuis plusieurs années, cette lacune n'a plus sa place et une meilleure connaissance des réalités uniques auxquelles cette population doit faire face est essentielle.

Subséquemment, le présent essai s'attarde au développement de carrière chez les minorités sexuelles, plus précisément les gais et les lesbiennes, qui appartiennent aussi à des minorités ethniques. Pour ce faire, cet essai est divisé en cinq chapitres. Le premier chapitre présente le contexte et l'état des connaissances disponibles sur le sujet, afin de justifier la pertinence de ce projet de recherche. Par la suite, le second chapitre expose le cadre conceptuel ainsi que les définitions mobilisées dans la recension des écrits et l'analyse des résultats. Le troisième chapitre présente et décrit la stratégie de recherche employée dans le cadre de cet essai. Suivant cela, le quatrième chapitre utilise une recension des écrits pour présenter les connaissances disponibles sur le thème de recherche et pour répondre aux objectifs de cet essai. Enfin, le dernier chapitre offre une discussion sur les principaux constats soulevés dans la recension des écrits. Cette section présente aussi les limites de l'essai et son apport potentiel au domaine de l'orientation.

PREMIER CHAPITRE

PROBLÉMATIQUE

Ce premier chapitre vise d'abord à exposer le contexte de changements démographiques au Québec, l'impact de ceux-ci sur les minorités sexuelles et les lacunes de la recherche sur les minorités ethniques homosexuelles. Ces thèmes sont abordés afin de mieux comprendre la pertinence d'étudier le développement de carrière chez ces populations. Ensuite, un état des connaissances est décrit par rapport au développement de l'identité sexuelle, notamment chez les minorités ethniques. Enfin, la question générale de recherche est présentée.

1. CONTEXTE DE LA PROBLÉMATIQUE

1.1 Changements démographiques au Québec

Au Québec, le faible taux de natalité combiné à un vieillissement rapide de la population contribue à la nécessité d'accroître l'immigration pour combler les besoins de main-d'œuvre dans la province. Depuis 2009, le nombre de naissances décline et si les tendances se maintiennent d'ici 2027, l'immigration au Québec devrait assurer presque entièrement la croissance démographique de la province (Institut de la Statistique du Québec, 2015).

Bien que le Québec et le Canada aient toujours accueilli des immigrants, il est possible de constater depuis les années 1950 un déclin dans le nombre d'immigrants provenant de pays européens, en raison de la croissance économique causée par la fin de la Deuxième Guerre mondiale dans cette région du monde (Blad et Couton, 2009). Par conséquent, le Canada a eu besoin d'ouvrir ses frontières à une plus grande diversité d'immigrants, provenant surtout de pays dits en voie de développement. Le Québec a suivi le Canada dans cette tendance, mais depuis 1991, il possède une autonomie administrative complète sur l'immigration, en vertu de l'Accord Canada-

Québec (*Ibid.*). Cet accord a permis au Québec de gérer l'entrée d'immigrants dans la province en appliquant ses propres critères de sélection. Ce nouveau pouvoir décisionnel a permis à la province de favoriser l'immigration pour les individus provenant de régions du monde où le français est couramment parlé. Ainsi, de la population immigrante admise au Québec en 2014, 33,5% provenaient de l'Asie, 31,0% de l'Afrique, particulièrement du Maghreb, 20,5% de l'Amérique, 14,9% de l'Europe et 0,1% de l'Océanie (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, MIDI, 2014a).

En raison de ce changement dans les pays d'origine des immigrants, on observe une augmentation des minorités dites « visibles » au Québec. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Ministère de la Justice, 1995) définit celles-ci comme suit : « Font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche » (p.2). Les résultats obtenus lors de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 (dans MIDI, 2014a) attestent de la présence croissante des minorités visibles. Cette enquête a ciblé les trois groupes de minorités visibles les plus nombreux au Québec, soit les Noirs, les Arabes et les Latino-Américains. On y rapportait aussi la présence d'environ 850 235 personnes appartenant à une minorité visible, ce qui correspondait à environ 11% de la population du Québec. De ce nombre, 30,6% étaient des personnes nées au Canada, 64,6% étaient des immigrants et 4,7% étaient des résidents non permanents. Il est donc possible de constater qu'à l'heure actuelle la plupart des personnes issues des minorités visibles au Québec sont des personnes immigrantes de première génération.

1.2 Hausse de la variation culturelle

Ce changement dans les pays d'origine des immigrants a entraîné non seulement une plus grande hétérogénéité ethnique dans la population québécoise, mais aussi un apport de nouvelles cultures, traditions et valeurs (Rocher, Labelle, Field et Icart, 2007). Le Québec encourage cependant les minorités ethniques à conserver leur bagage culturel et leur héritage, tout en visant aussi leur intégration à

la culture majoritaire et la promotion des rapports entre celles-ci (*Ibid.*). Il est donc possible d'avancer que les minorités visibles, surtout celles de première génération comme c'est majoritairement le cas au Québec, peuvent parfois vivre un tiraillement potentiel entre les façons de penser de leurs pays d'origine et les mentalités québécoises et, plus généralement, occidentales (Larouche, 2010). L'orientation sexuelle est un exemple où cette tension culturelle peut être constatée (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, CDPDJ, 2007). En effet, les différences sur le plan de la reconnaissance des droits des minorités sexuelles dans différentes cultures peuvent contribuer à cette tension culturelle.

1.3 Reconnaissance des minorités sexuelles au Québec et dans le monde

Les perspectives en matière de reconnaissance des minorités sexuelles du Québec peuvent entrer en conflit avec les mentalités d'autres cultures. Par exemple, au Québec, les minorités sexuelles, dont les lesbiennes, les gais, les bisexuelles et les transgenres (LGBT), bénéficient d'une reconnaissance légale de leurs droits fondamentaux, ce qui n'est pas nécessairement le cas ailleurs dans le monde. En effet, dans les 30 dernières années, les minorités sexuelles au Québec se sont vues accorder le droit de mariage, la protection judiciaire contre la discrimination et les mêmes privilèges légaux pour les conjoints de fait de même sexe (*Ibid.*). Ainsi, bien que les préjugés et l'homophobie existent encore, le Québec se démarque sur la scène mondiale dans ses avancées concernant l'égalité des minorités sexuelles aux plans social et juridique, tel que nommé précédemment (*Ibid.*; MIDI, 2014b).

Cette reconnaissance des minorités sexuelles peut entrer en conflit avec les mentalités de diverses cultures. Dans les communautés de minorités ethniques non européennes au Québec, l'homosexualité est souvent perçue de façon négative (MIDI, 2014b). Cependant, il est important de spécifier que ce ne sont pas tous les membres d'une communauté ethnique qui partagent cette opinion négative de l'homosexualité. Selon la culture, il est possible que l'homosexualité soit vue comme un phénomène inacceptable attaquant la famille, la religion, les rôles traditionnels des

genres ou étant relié aux valeurs individualistes et permissives de l'Occident (CDPDJ, 2007; Chen et Vollick, 2013; Chung et Katayama, 1998; Dubé et Savin-Williams, 1999; Rosario, Schrimshaw et Hunter, 2004). En fait, dans 77 pays, dont plusieurs font partie de régions géographiques d'où sont originaires de nombreux immigrants au Québec, il existe encore des lois criminalisant les rapports homosexuels (MIDI, 2014*b*). Par ailleurs, même dans certains pays où des lois contre la discrimination existent, des actes homophobes, parfois de nature violente, peuvent demeurer impunis ou ignorés par les autorités (*Ibid.*). Il est donc possible que les minorités sexuelles issues de minorités visibles, des doubles-minorités en quelque sorte, vivent de la difficulté à concilier les mentalités de leur pays d'origine et celles du Québec avec leur identité sexuelle si celles-ci ont d'importantes différences de vision en matière d'orientation sexuelle (CDPDJ, 2007).

Cette difficulté à naviguer entre l'orientation sexuelle et l'appartenance culturelle peut mener à plusieurs difficultés pour les doubles-minorités au plan psychosocial. Notamment, Hetherington (1991) a souligné que souvent elles ont de la difficulté à définir leur identité et à cibler quelle facette de celle-ci est la plus importante. Cela peut se traduire par un sentiment d'être incomprises ou de devoir refouler une des parties de leur identité. Les personnes issues de ces doubles-minorités ont aussi plus de risque d'être isolées socialement, de vivre un stress psychologique continu, de consommer des substances illicites ou de tenter de se suicider (Larouche, 2010). Ces difficultés ont une incidence sur le développement psychologique de ces personnes, particulièrement en ce qui a trait à leur identité sexuelle.

2. DÉVELOPPEMENT D'UNE IDENTITÉ SEXUELLE

Malgré le fait qu'au Québec, l'homosexualité est plus acceptée et reconnue au plan social et légal, les personnes lesbiennes et gaies doivent tout de même grandir dans un milieu où l'hétérosexualité est la norme et où l'homophobie demeure présente. Le développement d'une identité sexuelle peut être un processus complexe

et empreint de difficultés qui peut influencer la personne dans plusieurs sphères de sa vie, dont le développement de carrière. La formation d'une identité sexuelle peut aussi se voir compliquée par le fait que la plupart des individus faisant partie d'une minorité sexuelle ne grandissent pas dans un milieu avec d'autres personnes homosexuelles qui pourraient les aider à consolider et supporter leur développement identitaire (Rosario, Schrimshaw, Hunter et Braun, 2006).

En raison de ce caractère particulier, le développement de l'identité sexuelle chez les personnes homosexuelles a attiré l'attention de plusieurs chercheurs et a mené à l'élaboration d'une variété de théories sur le sujet. La plupart de ces théories présentent la formation d'une identité sexuelle comme étant un processus suivant des étapes bien définies (Eliason et Schope, 2007).

Le modèle en étapes de Cass (1979) demeure encore aujourd'hui un des plus utilisés et cités dans les études portant sur le développement de l'identité homosexuelle (Eliason et Schope, 2007). Ce modèle propose six étapes qui sont différenciées selon la perception que l'individu a de lui-même (Cass, 1979). En traversant ces étapes et en affrontant les difficultés qui s'y retrouvent, Cass (*Ibid.*) explique qu'un individu sera en mesure d'accepter son identité sexuelle sur le plan psychologique et dans la société. Par ailleurs, ce modèle n'ignore pas la possibilité qu'à n'importe laquelle de ces étapes, un individu puisse choisir de cesser le processus et ignorer son identité s'il juge que les coûts rattachés à la poursuite et l'atteinte de celui-ci sont trop élevés.

Ce modèle a servi de base pour une pléthore d'autres théories sur le développement identitaire en étapes chez les minorités sexuelles, mais Levine et Evans (1991) ont identifié des similarités présentes dans tous ces modèles, dont celui de Cass (1979). D'abord, ils ont noté l'existence de quatre niveaux qui se retrouvent presque tous sous des formes variées dans ces théories. Le premier niveau ciblé est celui de la première conscience (*First awareness*), où l'individu commence à être conscient de ses sentiments envers les personnes de même sexe. Le deuxième,

l'autoétiquetage (*Self-labeling*), implique un début d'identification à un groupe de minorité sexuelle et des contacts initiaux avec les communautés homosexuelles. L'étape suivante, l'implication communautaire et le dévoilement (*Community involvement and disclosure*), fait référence au sentiment grandissant d'acceptation de son identité et de son dévoilement aux autres. Enfin, la dernière étape identifiée, celle de l'intégration d'identité (*Identity integration*) implique l'unification de l'identité sexuelle avec les autres facettes de la personnalité.

2.1 Limites des modèles en étapes

Bien que les théories en étape, comme celle de Cass (1979), aient été des modèles pionniers dans la compréhension du développement d'identité chez les minorités sexuelles, elles comportent aussi certaines faiblesses. D'abord, la plupart de ces théories ont été conçues à partir de recensions de la littérature et sans aucune validation empirique (Eliason et Schope, 2007). Dans les cas où une étude empirique a été réalisée, les échantillons étaient souvent petits et donc non représentatifs de la population étudiée. Cela peut aussi rendre la généralisation des résultats difficile, même impossible. Également, l'échantillon utilisé est souvent composé uniquement de personnes qui s'identifient à une minorité sexuelle de façon ouverte et qui nomment avoir des attirances exclusives envers des personnes de même sexe (Diamond, 2006). L'utilisation de ce type d'échantillon peut largement fausser les résultats, car il ignore le vécu des personnes non identifiées ou bisexuelles. De plus, une difficulté dans la recherche sur le développement identitaire sexuel est l'utilisation de données rétrospectives. Cela peut être problématique vu la propension des individus à reconstruire leur passé et leur mémoire pour être congruents avec leur présent (Diamond, 2006; Eliason et Schope, 2007). Tel que mentionné précédemment, ces théories sont aussi caractérisées par une absence de minorités ethniques dans les échantillons utilisés et une approche ethnocentrique occidentale. Enfin, certains chercheurs (Rust, 1996; Diamond, 2006) ont soulevé que la formation d'une identité sexuelle ne se produit pas de manière séquentielle et un individu peut même osciller entre diverses identités sexuelles, peut vivre différentes étapes de

façons différentes et dans un ordre varié, peut se questionner même après de s'être identifié à une orientation sexuelle et peut refuser de s'identifier tout simplement, sans entraîner de conséquences néfastes sur sa santé mentale.

Ainsi, bien que d'autres recherches soient nécessaires sur le sujet, il est possible de voir que le processus de développement identitaire ne se fait pas nécessairement de la même façon pour toutes personnes homosexuelles et qu'il ne se manifeste pas systématiquement de façon linéaire ou en étapes. Comme ces études ont été réalisées avec des populations majoritairement caucasiennes, il est encore difficile de savoir si ces constats sont susceptibles de s'étendre aux doubles minorités sexuelles et ethniques. Cependant, il n'y a pas de doutes que le développement d'une identité sexuelle influence différentes sphères de vie des minorités sexuelles et le développement de carrière n'en fait pas exception.

2.2 Influence de l'identité sexuelle sur le développement de carrière

Malgré les lacunes des modèles existants sur le développement de l'identité sexuelle, il y a un consensus parmi les auteurs de la pertinence d'étudier ce phénomène en raison de sa grande influence sur plusieurs sphères de vie des minorités sexuelles (Diamond, 2006; McCarn et Fassinger, 1996; Schmidt et Nilsson, 2006). En ce qui concerne le choix d'une carrière et le processus décisionnel qui y est rattaché, Hetherington (1991) mentionne que les minorités sexuelles peuvent se retrouver influencées par des facteurs environnementaux, sociaux ou psychologiques qui n'affectent pas nécessairement autant ou de la même manière les personnes hétérosexuelles.

À cette fin, plusieurs auteurs ont tenté d'explorer le développement de l'identité sexuelle et son incidence sur le développement de carrière. Boatwright, Gilbert, Forrest et Ketzenberger (1996) ont relevé l'existence d'une période similaire à une seconde adolescence lorsque les participantes ont commencé à s'identifier et s'afficher comme étant lesbiennes. Cette période était souvent caractérisée comme étant une étape d'exploration, basée tant sur les activités sexuelles, que sur un

sentiment de liberté et d'autonomie renouvelé ou sur le développement de premières relations. Pour certaines, cette période est aussi marquée par des difficultés à comprendre leur nouvelle identité ou à la consolider avec leur concept de soi. Les nouvelles expériences vécues durant cette période ont contribué à retarder, interrompre ou dérailler le développement scolaire ou vocationnel des participantes.

De leur côté, Schmidt et Nilsson (2006) rapportent que le conflit interne d'identité sexuelle (*inner sexual identity conflict*) et le support social aident à prédire la variance dans la maturité vocationnelle et l'indécision vocationnelle. Les participants ayant des niveaux plus élevés de conflit interne d'identité sexuelle et ayant moins de support social ont obtenu des scores plus faibles pour la maturité vocationnelle et plus élevés pour l'indécision vocationnelle. Ce constat permet aux auteurs d'avancer l'hypothèse que les jeunes vivant ces conditions peuvent vivre des difficultés dans leur développement de carrière. Les auteurs énoncent aussi la possibilité que cela soit dû à l'utilisation de ressources psychologiques pour le développement d'identité sexuelle, au détriment du développement d'identité vocationnelle.

Pour leur part, Tomlinson et Fassinger (2003) ont effectué une étude afin d'examiner la relation entre le développement d'identité sexuelle, le climat universitaire et le développement vocationnel, notamment l'indécision, l'efficacité personnelle et l'identité vocationnelle chez 192 lesbiennes. Le principal constat ressorti est que le développement d'une identité lesbienne était relié au développement vocationnel, mais uniquement lorsque jumelé avec les perceptions du climat universitaire des participantes. Se basant sur ce résultat, les auteurs émettent l'hypothèse que si une femme est en phase de questionnement sur son identité sexuelle et qu'elle est dans un milieu universitaire qui est très ouvert et accepte beaucoup les minorités sexuelles, elle risque d'avoir moins de difficultés et vivre moins d'anxiété qu'une autre femme se retrouvant dans la même phase, mais qui étudie dans un milieu universitaire moins tolérant.

Ainsi, il est possible de voir que l'orientation sexuelle, tant en ce qui concerne le développement identitaire que le contexte dans lequel elle se vit et se construit, joue un rôle significatif sur le développement de carrière. Cependant, comme ces études ont été effectuées avec des clientèles majoritairement caucasiennes dans des milieux culturels occidentaux, il est difficile de savoir comment le développement de l'orientation sexuelle peut influencer les minorités ethniques qui vivent un choc entre deux cultures et si ces études leur sont aussi applicables. Cela représente une grande limite scientifique, surtout au Québec où la population est très hétérogène sur le plan ethnique. Par conséquent, cet essai trouve sa pertinence dans le fait qu'il vise à mettre en lumière comment les doubles-minorités vivent le développement de carrière, plutôt que de présumer que leur expérience en la matière serait similaire à celle des minorités sexuelles caucasiennes qui ne vivent pas de conflictualité culturelle.

3. DÉVELOPPEMENT DE L'IDENTITÉ SEXUELLE CHEZ LES MINORITÉS ETHNIQUES

L'absence significative des minorités ethniques dans la littérature scientifique sur les clientèles LGBT fait en sorte qu'il est difficile de savoir si la formation d'une identité sexuelle se fait de la même façon ou pas et si les répercussions au niveau du développement de carrière sont vécues différemment ou pas chez ces minorités.

À cette fin, Dubé et Savin-Williams (1999) ont mené une étude afin de voir l'influence de l'ethnicité sur le développement de l'identité sexuelle chez de jeunes gais faisant partie de diverses minorités ethniques en comparaison au développement de l'identité sexuelle chez de jeunes gais caucasiens. D'abord, ils ont observé qu'il n'y avait pas de différence entre les deux groupes en ce qui concerne l'âge auquel ils dévoilent leur identité sexuelle à quelqu'un pour la première fois, souvent une amie proche ou une autre personne gaie. Cependant, le groupe de minorités ethniques dévoile moins son identité aux membres de sa famille, comparé au groupe caucasien. Un autre élément qui est ressorti est qu'environ la moitié des participants de minorités ethniques ont indiqué une acceptation complète de leurs deux identités. Ce

niveau d'acceptation était aussi présent chez les jeunes Caucasiens et les auteurs ont relevé que l'ethnicité des participants ne semblait pas avoir d'incidence sur cette variable. Comme l'échantillon utilisé était composé de personnes ouvertement gaies, il est possible que ce résultat ne soit pas aussi présent chez les personnes n'ayant pas encore accepté ou dévoilé leur identité sexuelle. Cependant, plusieurs des participants issus de minorités ethniques ont nommé tout de même ressentir de la pression à choisir entre leur identité ethnique et sexuelle. Il serait intéressant de voir l'incidence que cette pression aurait potentiellement sur le développement de carrière de ces participants.

Par le biais de leur étude qualitative auprès de 16 participants variant en ethnicité et en orientation sexuelle, composé de 11 hommes et 5 femmes, Kennedy et Dalla (2014) tirent des conclusions sur la façon dont les minorités ethniques et sexuelles intègrent leurs deux identités. Ils ont établi que ce processus prend du temps à réaliser, nécessite de l'effort et est influencé par le contexte social de l'individu. En lien avec ces constats généraux, ils ont noté que les participants ayant plus de difficultés à consolider leur identité sexuelle et ethnique avaient tendance à être plus jeunes, moins éduqués, à moins dévoiler leur identité sexuelle, à moins s'impliquer dans leurs communautés sexuelles ou ethniques et à moins être informés des lois et politiques pouvant les influencer. Ces personnes géraient aussi leurs deux identités en les gardant séparées et distinctes. Les auteurs ont aussi souligné le fait que l'acceptation des autres était une partie essentielle pour l'intégration des deux identités. En effet, les participants ayant eu plus de facilité à intégrer leurs deux identités ont noté avoir reçu du support de leurs proches à la suite du dévoilement de leur orientation sexuelle. Inversement, ceux ayant eu plus de difficultés à consolider leurs deux identités ont nommé un manque de support dans leur entourage, en plus d'avoir subi des réactions négatives de celui-ci par rapport à leur orientation sexuelle. Ainsi, dans le présent essai, il sera pertinent de considérer l'importance du support de l'entourage sur le développement de carrière des doubles-minorités.

Il est donc possible de voir que le développement identitaire chez les doubles-minorités ne se réalise pas systématiquement de la même façon que le développement identitaire des minorités sexuelles caucasiennes, notamment sur le plan du dévoilement de l'identité sexuelle à l'entourage. Par conséquent, il est possible de supposer que des variations existent aussi au sein des minorités ethniques et sexuelles au niveau du développement de carrière. Cela justifie la pertinence de mettre en lumière les connaissances disponibles à ce niveau afin de mieux comprendre les réalités de ces doubles-minorités.

Un autre élément qui influence beaucoup la consolidation des deux identités chez les doubles-minorités est non seulement la discrimination à laquelle elles doivent faire face au sein de leur communauté culturelle d'appartenance, mais aussi aux préjugés et au racisme qui sont très présents au sein même des communautés LGBT (CDPDJ, 2007; Larouche, 2010; Rosario *et al.*, 2004). On pourrait supposer qu'une plus grande ouverture d'esprit serait présente dans ces communautés, en raison de la stigmatisation auxquelles elles doivent aussi faire face, mais il appert que les attitudes au sein de ces communautés sont comparables à celles de la société occidentale en ce qui concerne les stéréotypes et les préjugés envers les minorités ethniques (Morales, 1989). La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2007) estime qu'au Québec, la quantité d'attitudes discriminatoires provenant des communautés LGBT envers les minorités ethniques est sensiblement équivalente à la quantité présente dans le reste de la population québécoise.

Ces stéréotypes se transposent aussi dans la représentation médiatique des doubles-minorités. À la base, il est très rare de voir des exemples de minorités sexuelles qui sont aussi des minorités ethniques dans des magazines, des films ou des émissions télévisées, par exemple (Larouche, 2010).

Afin de mieux comprendre ce phénomène discriminatoire, Roy (2012) a réalisé une analyse de contenu en examinant tous les volumes de 2000 à 2009 des trois revues francophones les plus populaires de la communauté gaie au Québec. La

première dimension observée a été les couvertures de ces revues. L'auteur a observé que, sur les 456 personnes apparaissant sur les couvertures de ces revues, 409 (89,7%) d'entre elles sont caucasiennes.

L'auteur souligne aussi le fait que parmi ces couvertures, uniquement deux représentaient des hommes du Moyen-Orient ou de l'Afrique du Nord. Il stipule que cette sous-représentation est particulière vu la grande proportion d'immigration au Québec provenant de ces régions et qu'il faudrait l'explorer davantage. Par ailleurs, Roy (*Ibid.*) rapporte aussi que les minorités visibles figurant sur les couvertures avaient tendance à être plus représentées de façon sensuelle et partiellement nue comparativement aux hommes caucasiens apparaissant sur les couvertures. L'auteur explique donc que les corps de ces hommes ont tendance à être fétichisés et sexualisés en opposition aux images des hommes caucasiens, qui sont beaucoup moins représentées de cette façon.

En ce qui concerne le contenu des articles, Roy (2012) effectue d'autres constats. D'abord, uniquement 68 articles portant sur les doubles-minorités ont été identifiés et tous ces articles sauf 5 ont été écrits par des personnes caucasiennes. De plus, les doubles-minorités sont souvent présentées comme étant des victimes de leur culture oppressive et nécessitant systématiquement de s'afficher et de dévoiler leurs identités afin d'être libres. Aucun article ne remet en question cette notion et les réalités différentes auxquelles les doubles-minorités doivent faire face. Par conséquent, la réalité des doubles-minorités est abordée sous un angle ethnocentrique dans ces revues.

Cette double-discrimination contribue à mettre en évidence les difficultés et préoccupations uniques auxquelles les doubles-minorités doivent faire face. De plus, ces difficultés et préoccupations peuvent aussi potentiellement affecter le développement de carrière chez cette population, vu l'importance de modèles dans le développement de carrière (Gibson, 2004). Comme il a été démontré dans l'étude de Karunanayake et Nauta (2004), les minorités ethniques sélectionnent souvent des

modèles de carrière qui sont de la même ethnicité. Conséquemment, le fait qu'il existe a priori une pénurie de modèles de doubles-minorités au sein de la communauté LGBT pourrait s'avérer problématique pour leur développement de carrière.

Ainsi, les doubles-minorités peuvent se retrouver marginalisées dans les deux communautés auxquelles elles pourraient possiblement s'identifier et peuvent être obligées de cacher ou de sacrifier certaines facettes de leur identité (Crawford, Allison, Zamboni et Soto, 2002). Elles peuvent aussi se sentir aliénées et avoir l'impression de n'avoir aucune ressource pour les aider avec leur développement d'identité sexuelle (Rosario, Schrimshaw et Hunter, 2004). Tel que vu précédemment, la perception d'être supporté et appuyé, ainsi que le développement identitaire peuvent avoir une grande influence sur les minorités sexuelles. Ces éléments peuvent donc jouer un rôle dans le développement de carrière des doubles-minorités.

4. PERTINENCE SCIENTIFIQUE ET SOCIALE DE L'ESSAI

Chez les clientèles de sexualité minoritaire, les éléments tels que la discrimination ainsi que le développement d'une identité sexuelle peuvent rendre le développement de carrière plus complexe (Schmidt et Nilsson, 2006). Comme leurs ressources psychologiques sont essentiellement concentrées sur la gestion de cette identité sexuelle, il peut alors s'avérer plus difficile de faire un choix vocationnel (Hetherington, 1991). Ainsi, il est possible de supposer qu'une population faisant non seulement partie d'une minorité sexuelle, mais aussi d'une minorité ethnique, vivrait cette difficulté décisionnelle d'une façon très spécifique, qui mériterait qu'on s'y attarde. Par conséquent, pour les conseillers en orientation en matière de développement de carrière, il est essentiel de mieux comprendre la problématique à l'étude afin d'assurer une meilleure évaluation de la situation pour cette clientèle et que les services offerts soient les plus ajustés possible aux besoins de cette population.

Bujold et Gingras (2000) notent la préoccupation grandissante de prendre en considération les vécus de clientèles minoritaires dans les théories de développement de carrière, afin de mieux comprendre les éléments pouvant influencer leurs trajectoires vocationnelles. Cependant, suite à la considération de la littérature scientifique portant sur la problématique à l'étude, diverses lacunes peuvent être soulignées. D'abord, très peu d'études empiriques se sont attardées à la réalité des minorités sexuelles étant aussi des minorités ethniques (McCarn et Fassinger, 1996). Il y en a encore moins qui portent sur leur développement de carrière. Ensuite, les théories postulées portant sur les communautés LGBT ont, pour la plupart, été influencées par des perspectives occidentales, en ignorant le vécu des minorités visibles (Eliason et Schope, 2007; Wall et Washington, 1991). Finalement, la grande majorité des écrits scientifiques portent sur des communautés ethniques en particulier, mais très peu s'attardent aux minorités sexuelles de ces communautés entre elles. Autrement dit, les écrits présents dans la littérature scientifique proposent d'analyser des cas spécifiques plutôt que de dresser un portrait global de la situation. Cet aspect contribue donc à justifier la pertinence d'une recension des écrits comme méthode pour le présent essai, afin de tenter d'obtenir une compréhension de la réalité des doubles-minorités à travers plusieurs cultures et comment celle-ci influence le développement de carrière. De plus, en partant du constat de Bujold et Gingras (2000) que l'intérêt scientifique envers les minorités est grandissant, une recension des écrits est pertinente afin de mettre en lumière les connaissances disponibles sur les doubles-minorités afin d'alimenter des recherches futures et offrir des pistes d'analyse.

La recension des écrits vise donc à permettre de mettre en relief les connaissances scientifiques concernant les vécus des doubles-minorités et d'examiner l'influence de ceux-ci sur leur développement de carrière.

5. OBJECTIF DE RECHERCHE

Tel que mentionné dans ce premier chapitre, l'hétérogénéité grandissante de la population québécoise entraîne une variété de cultures et valeurs pouvant être

différentes, par exemple en ce qui a trait à la perception de l'homosexualité. Ces valeurs peuvent parfois entrer en conflit avec celles prônées par la culture québécoise. Ainsi, dans le cas spécifique des minorités visibles qui sont aussi des minorités sexuelles, composer avec ces deux perspectives peut s'avérer très difficile et peut mener à des difficultés à intégrer leurs identités ethniques et sexuelles en un tout cohérent ou tolérable. Ces chevauchements peuvent avoir plusieurs répercussions sur des sphères variées de leur vie, en particulier le développement de carrière. Par conséquent, avoir une meilleure connaissance de la réalité unique de ces doubles-minorités est essentiel pour nourrir la pratique professionnelle des conseillers en orientation appelés à accompagner cette population. En raison de l'hétérogénéité croissante de la population québécoise, les probabilités sont grandes que des conseillers en orientation interagissent avec des personnes étant des doubles-minorités et une meilleure compréhension de leurs vécus est donc importante pour pouvoir leur offrir un service professionnel adapté et de qualité.

En considérant ce contexte et cet état des connaissances, il est possible d'articuler la question de recherche pour le présent essai, qui est la suivante : quels sont les éléments susceptibles d'influencer le développement de carrière des doubles-minorités, tel que présenté dans la littérature scientifique?

Afin de répondre à cette question, la méthode de recension d'écrits sera utilisée. Le prochain chapitre présente le cadre d'analyse qui va permettre d'organiser ainsi qu'analyser cette recension des écrits, et définit plusieurs des concepts qui seront utilisés tout au long du présent essai.

DEUXIÈME CHAPITRE

CADRE DE RECHERCHE

Le chapitre qui suit vise à présenter le cadre conceptuel qui sera utilisé pour mieux comprendre la recension des écrits du quatrième chapitre. Un modèle de développement d'une double-identité sera exposé en premier lieu, suivi d'une présentation du concept de développement de carrière. Par la suite, plusieurs termes reliés aux minorités ethniques et sexuelles seront définis. Enfin, ce chapitre se conclura par la présentation de l'objectif spécifique de recherche.

1. MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT D'UNE DOUBLE-IDENTITÉ

Le modèle employé dans le cadre de cet essai est celui de Morales (1989). Ce dernier est le seul modèle trouvé qui aborde le concept de développement identitaire chez les doubles-minorités de façon intégrative, considérant les influences familiales, culturelles et communautaires (McCarn et Fassinger, 1996). Cette théorie suggère que le développement d'une identité sexuelle et le développement d'une identité ethnique ne se font pas de façon isolée, et que les deux processus sont étroitement liés.

L'avantage de ce modèle est le fait qu'il propose des états plutôt que des étapes. Cela implique qu'une personne peut se retrouver dans plusieurs états en même temps et ne doit pas nécessairement suivre une trajectoire linéaire. Cette approche permet de répondre aux limites soulevées dans d'autres modèles de développement identitaire. Morales (1989) suggère cinq états qu'une personne peut possiblement rencontrer dans son développement d'une identité intégrée. Dans le premier état, la personne nie le fait qu'elle vit de la discrimination ou est traitée de façon différente. Elle n'a pas encore une orientation sexuelle bien définie, mais elle sent que celle-ci n'influence pas les autres sphères de sa vie. Dans le second état, la personne va peut-être s'identifier comme étant bisexuelle afin d'atténuer la tension rattachée à être gai ou lesbienne. Le troisième état représente un conflit d'allégeance pour la personne. Elle peut ressentir de l'anxiété à gérer ses deux identités et ressentir le besoin de les

garder séparées. De plus, elle peut avoir l'impression de trahir l'une de ses identités lorsqu'elle accorde plus d'importance à l'autre. Dans le quatrième état, l'individu commence à vivre du ressentiment et de la colère au fait d'être exclue de la communauté LGBT et il s'identifie donc plus à sa communauté ethnique. Enfin, le dernier état implique une intégration des deux identités. Durant cet état, la personne ressent le besoin d'adopter une perspective du monde qui est multiculturelle et elle prend conscience des limites auxquelles les doubles-minorités doivent faire face.

Ce modèle sera utilisé dans le quatrième chapitre, afin de mettre en contexte les résultats soulevés dans la recension des écrits. Plus précisément, une attention particulière sera portée à mettre ce modèle en relation avec les éléments lors de la recension pouvant avoir une incidence sur le développement de carrière.

2. DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

En ce qui concerne le développement de carrière, souvent utilisé de façon interchangeable avec l'expression développement vocationnel (Bujold et Gingras, 2000), une variété de définitions est disponible. Selon Sears (1982, dans Herr, 2001), le terme développement de carrière «describes the constellation of psychological, sociological, educational, physical, economic, and chance factors that combine to shape individual career behavior over the life-span » (p. 196).

Une autre définition du développement de carrière est celle offerte par Brown, Brooks et leurs collaborateurs (1984, dans Bujold et Gingras, 2000). Bujold et Gingras (*Ibid.*) présente une traduction libre de cette définition comme suit en écrivant que « le développement de carrière est un processus qui s'étend sur toute la vie et au cours duquel la plupart des gens se préparent à choisir, choisissent et, en général, continuent à faire des choix parmi les nombreuses professions disponibles dans notre société » (p.14). Les auteurs de cette définition initiale suggèrent aussi que c'est un processus qui perdure durant toute la vie et qui est influencé par plusieurs éléments, dont la famille, les valeurs, les aptitudes et le contexte social de la personne.

De façon plus globale, le développement vocationnel peut être vu comme un processus réunissant tous les aspects reliés au travail (Super *et al.* 1957, dans Bujold et Gingras, 2000). Afin de mieux saisir la façon dont certains éléments influencent ce développement chez les doubles-minorités, il importe de définir les termes reliés à cette population.

3. DÉFINITIONS RELATIVES AUX MINORITÉS ETHNIQUES ET SEXUELLES

Il existe une variété de termes relatifs aux minorités sexuelles et aux minorités ethniques. La terminologie qui sera exposée ci-dessous fera donc uniquement référence aux notions pertinentes pour le présent essai. Ainsi, ces expressions seront définies pour favoriser une meilleure compréhension du sujet à l'étude, soit le développement de carrière chez les doubles-minorités.

3.1 Définitions liées aux minorités sexuelles

3.1.1 *Minorité sexuelle, gaie et lesbienne*

D'abord, le présent essai s'attarde au développement de carrière des minorités sexuelles. Selon un rapport publié par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ, 2007), minorité sexuelle est un terme qui considère les personnes LGBT. Cependant, d'autres sources voient l'expression minorité sexuelle comme un terme qui englobe aussi les personnes *queer*, en questionnements, bispirituelles ou intersexuées¹ (MIDI, 2014b). Cependant, dans le cadre de cet essai, lorsque minorité sexuelle sera employée, ce sera uniquement pour désigner les personnes d'orientation sexuelle gaie ou lesbienne.

La définition du terme gai est un « homme qui ressent de l'affection et de l'attraction, tant émotionnelle que physique, pour d'autres hommes » (CDPDJ, 2007, p. 95). Parallèlement, la définition du mot lesbienne est la même, mais pour des

¹ Comme le présent essai s'attardera uniquement aux personnes homosexuelles, ces autres termes ne seront pas définis.

femmes par rapport aux femmes. Ces définitions se veulent plus inclusives que d'autres interprétations qui considèrent uniquement l'attirance sexuelle, et non les implications émotionnelles (Chase et Ressler, 2009). Le mot homosexuel sera aussi utilisé de façon plus générale, pour inclure les personnes gaies et lesbiennes.

3.1.2 *Identité sexuelle et orientation sexuelle*

Chase et Ressler (*Ibid.*) mentionnent que l'identité sexuelle dénote à quel genre une personne s'identifie et envers qui elle ressent de l'attirance sexuelle et émotionnelle. Dans le présent essai, le terme identité sexuelle fait référence à ce dernier aspect de la définition, comme la population choisie est plus définie en fonction de ses attirances que de son identité de genre.

L'orientation sexuelle est aussi un terme qui sera employé, comme elle « désigne l'attirance, tant émotionnelle, affective que physique, qu'une personne éprouve pour les personnes de l'un ou des deux sexes et s'applique aux orientations homosexuelle, bisexuelle et hétérosexuelle (peut aussi être vu dans un continuum) » (MIDI, 2014b, p. 85). Encore une fois, lorsque cette expression sera utilisée, ce sera pour désigner la réalité des personnes homosexuelles.

3.1.3 *Exclusion des autres minorités sexuelles*

En raison des limites temporelles et pragmatiques liées à cet essai, certaines minorités sexuelles ont dû être exclues de la recension des écrits. L'absence de connaissance et d'études réalisées auprès de ces populations fait en sorte qu'il n'y a pas d'articles à considérer les concernant dans la recension des écrits. Par exemple, la réalité des personnes bisexuelles est souvent délaissée dans les études scientifiques. Diamond (2006) note que ceci est en partie dû à la plus petite proportion de personnes qui s'identifie ouvertement comme bisexuelles et en partie dû aux préjugés qui existent sur la bisexualité. Un de ces préjugés est que les personnes bisexuelles sont en réalité des personnes gaies ou lesbiennes non affirmées ou bien des personnes hétérosexuelles confuses. Ces préconceptions que l'orientation sexuelle est

dichotomique sont encore très présentes dans la littérature scientifique et dans la société, ce qui fait en sorte que la situation des personnes bisexuelles est souvent ignorée ou peu prise au sérieux. Ainsi, il est très difficile de bien explorer la réalité des bisexuelles qui sont des minorités ethniques dans le cadre de cet essai, vu les lacunes analytiques.

Ensuite, dans le but d'être inclusif envers les minorités sexuelles, le sigle de la communauté LGBT continue de prendre de l'expansion. Au moment de la rédaction de cet essai, l'acronyme complet est variable, étant parfois LGBT, LGBTQ (Lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles ou transgenres, *queer* ou en questionnement) ou LGBTQI2SA (Lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles ou transgenres, *queer* ou en questionnement, intersexué, bispirituel, amis ou alliés) (MIDI, 2014b). Comme ce sigle change fréquemment et que la recherche sur ces autres minorités sexuelles n'est pas encore très développée, elles n'ont pas été incluses dans la recension des écrits.

Cependant, certaines des études recensées incluent ces minorités sexuelles dans leurs échantillons, mais la quantité des participants est trop minime pour les considérer dans la présentation des articles dans cet essai. Ces raisons d'exclure plusieurs minorités sexuelles présentent une limite scientifique, mais elles mériteraient d'être explorées et représentent ainsi une avenue de recherche possible pour de futures études empiriques.

Enfin, comme les doubles-minorités ne se définissent pas uniquement par leur identité ou orientation sexuelle, il est important de bien définir les termes concernant la deuxième partie de leurs identités, soit ceux concernant leur statut en tant que minorité ethnique.

3.2 Définitions liées aux minorités ethniques

3.2.1 Minorité et ethnicité

Bujold et Gingras (2000) mentionnent que le terme *ethnie* réfère aux caractéristiques tant sociales que culturelles ou psychologiques d'un groupe de personnes. Ils expliquent aussi que le mot *minorité* « met l'accent non seulement sur l'importance numérique, mais aussi sur le pouvoir politique ou économique d'un groupe de personnes » (p. 273).

Quant à lui, Bhopal (2004) définit l'*ethnicité* comme le groupe social auquel une personne appartient ou auquel elle s'identifie. Cette identification peut être basée sur des facteurs culturels ou une panoplie d'autres éléments, tels que la religion, des traits physiques (ex. : la couleur de peau) ou la langue.

3.2.2 Minorité visible

Tel que mentionné dans le premier chapitre, les trois groupes de minorités visibles au Québec dénombrant le plus de personnes sont les Noirs, les Arabes et les Latino-Américains (MIDI, 2014a). Ainsi, les articles recensés porteront principalement sur ces trois populations. Cependant, comme 33,5% de la population immigrante admise au Québec en 2014 provenait de l'Asie, les articles portant sur les Asiatiques seront aussi inclus.

3.3 Doubles-minorités

Ainsi dans le présent essai, l'appellation *double-minorité* sera utilisée pour désigner les personnes étant gaies ou lesbiennes et appartenant à une minorité visible et ethnique, plus précisément celles faisant partie des groupes nommés au point 3.2.2.

4. OBJECTIF GÉNÉRAL DE RECHERCHE

À la suite de la définition des termes employés dans cet essai et la présentation des concepts utilisés, il est possible de soulever un objectif général pour

cette recherche, soit d'identifier les éléments susceptibles d'avoir une influence sur le développement de carrière, soit les aspects liés au plan professionnel ou scolaire, chez les minorités ethniques, notamment les Noirs, les Arabes, les Latinos-Américains et les Asiatiques, s'identifiant également comme gaies et lesbiennes.

TROISIÈME CHAPITRE

MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre présente la stratégie de recherche utilisée dans le cadre de cet essai, soit la recension des écrits. D'abord, une description de cette méthode sera présentée. Par la suite, la démarche pour effectuer cette recension est précisée, ainsi que le processus de sélection des articles choisis. Enfin, les enjeux éthiques de cet essai seront abordés.

1. STRATÉGIE DE RECHERCHE

Dans le cadre de cet essai, la stratégie de recherche employée est la recension des écrits. Fortin et Gagnon (2016) expliquent que celle-ci « consiste à relever, dans les publications de recherche, les principales sources théoriques et empiriques qui rendent compte de ce qui est connu et inconnu sur un sujet de recherche en particulier » (p.75). Ainsi, comme mentionné dans le premier chapitre, cette méthode s'avère pertinente compte tenu de l'objectif de recherche de cet essai, car elle permet de faire un état des lieux sur le développement de carrière des doubles-minorités et d'alimenter de futures pistes de recherche, compte tenu de l'intérêt grandissant pour les clientèles minoritaires identifié par Bujold et Gingras (2000).

Également, une recension des écrits peut être ordonnée de différentes façons, mais cet essai adoptera une division thématique. Tremblay et Perrier (2006) expliquent que «chaque résumé [aborde] un aspect particulier du thème général» (p.1) et que cette méthode de division est généralement la plus pratique.

2. STRATÉGIES DE COLLECTE DE DONNÉES

D'abord, une recension des écrits préliminaires a été effectuée sur *Google Scholar*, afin de favoriser une familiarisation avec le thème de recherche. Selon Fortin et Gagnon (2016), cette recension initiale permet de préciser la question de

recherche, d'obtenir une connaissance de base de la littérature disponible sur le sujet et d'identifier des synonymes pouvant être utilisés dans la recherche bibliographique.

Dans un second temps, une consultation des bases de données sur *EBSCOhost*, plus spécifiquement *Academic Search Complete*, a été effectuée. Le choix d'*Academic Search Complete* a été fait vu sa nature multidisciplinaire, reflétant bien la multidisciplinarité du sujet de recherche. D'autres bases de données ont été consultées, particulièrement *Érudit*, *PsycInfo*, *Google Scholar*, *ProQuest Research Library* et *ProQuest Dissertation and Theses*, en raison de la grande variété d'articles s'y trouvant. Une variété de mots clés a été identifiée et ceux-ci ont été jumelés de plusieurs façons pour garantir une couverture large des articles disponibles (tableau 1). Afin de favoriser l'obtention de résultats pertinents au sujet de recherche, l'utilisation d'opérateurs booléens a été incluse.

Tableau 1
Termes de recherche

	Termes anglais	Termes français
En lien avec les minorités sexuelles	Homosexual Same-sex Gay Lesbian Sexual orientation Sexual identity	Homosexuel Gai Lesbiennes Orientation sexuelle Identité sexuelle
En lien avec les minorités ethniques	Ethnic Minority Race Color Black African-American Latino, Latina Asian Arab	Ethnique Minorités Race Noir Latino, Latina Asiatique Arabe
En lien avec les doubles-minorités	Dual identity Conflicting identity Double identity	Double identité
En lien avec le développement de carrière	Career Career Development Vocational Development Occupational development	Carrière Développement de carrière Développement vocationnel

Cette recherche sur les bases de données a mené à l'obtention de plusieurs articles. En consultant les références bibliographiques de ces articles, d'autres écrits ont pu être sélectionnés, tels que des thèses de recherche portant sur le sujet et des rapports publiés par des organismes qui travaillent sur les problématiques touchant les communautés LGBT. Cette méthode, typiquement appelée « échantillonnage par réseaux » ou « échantillonnage en boule de neige », permet de sélectionner d'autres sources pouvant répondre aux critères énoncés à partir des sources initiales (Fortin et Gagnon, 2016, p. 272).

3. CRITÈRES DE SÉLECTION

Afin d'assurer la pertinence des articles recensés, il appert d'abord de se questionner sur l'ampleur du projet de recherche. Boisvert (2010) indique qu'il est important de délimiter les critères de la recherche bibliographique « en termes de période à couvrir, de langue, d'aire géographique (p. ex., limité au Québec ou non), de types de sources d'information à consulter (monographies, périodiques, journaux, pages Web), extraites de sources primaires ou secondaires » (p. 92).

Ainsi, la décision initiale quant à la période de publications de l'information était d'exclure les articles datant d'avant 2000, mais ce choix a été révisé à la suite des consultations des banques de données. Comme il existe très peu d'études portant sur le développement de carrière chez les doubles-minorités, la période de publication n'a donc pas été restreinte. Cependant, la méthode d'«échantillonnage en boule de neige» a permis de relever plusieurs écrits ne se trouvant pas sur les banques de données et qui respectaient tous le critère initial de dater après l'an 2000.

En ce qui a trait à la langue et au lieu de publication, le critère a été de choisir des articles rédigés en français ou en anglais et provenant du Canada ou des États-Unis, afin d'obtenir un aperçu de la situation des doubles-minorités en Amérique du Nord. Enfin, les travaux empiriques et sources primaires provenant d'articles de périodiques ou de mémoires et thèses faisant l'objet d'une évaluation par les pairs (*peer evaluation*) ont été ciblés comme le type de source à consulter, car Fortin et

Gagnon (2016) énoncent que ce type d'information est essentielle à inclure dans une recension des écrits. Cependant, trois rapports de recherche n'ayant pas fait l'objet d'une évaluation par les pairs ont fait exception à ce critère, en raison de leur grande pertinence au sujet de l'essai.

Par la suite, des critères ont été établis afin de juger la pertinence d'un texte pour le présent essai. Le premier critère a été que l'article doit considérer le vécu des personnes gaies et/ou lesbiennes étant aussi des minorités visibles. Ensuite, l'article doit aussi considérer un aspect du développement de carrière de cette population, soit sur le plan professionnel ou scolaire. Afin de vérifier si un texte répond à ces critères, une lecture de son résumé et une lecture en surface de son contenu ont été réalisées. À la suite de la considération de ces critères et de ceux énoncés précédemment, 19 textes ont été conservés pour la recension des écrits qui sera présentée dans le chapitre suivant, dont trois thèses de doctorat, un mémoire de maîtrise et trois rapports publiés par des organismes travaillant sur le sujet, datant entre 2002 et 2017.

4. CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Comme la recension des écrits est une méthode de recherche qui n'implique pas d'interactions avec des sujets humains, le présent essai n'a pas eu à se soumettre à une évaluation par un comité d'éthique (CÉR Éducation et sciences sociales, 2014). Cependant, une vigilance éthique est tout de même nécessaire, car la recension des écrits est composée de recherches qui ont été effectuées auprès d'humains. Ainsi, il appert de respecter les principes éthiques des recherches initiales, soit la confidentialité ou l'anonymat, notamment lorsque des propos de participants seront cités.

QUATRIÈME CHAPITRE

PRÉSENTATION ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Ce quatrième chapitre expose la synthèse des écrits recensés portant sur les facteurs ayant une incidence sur le développement de carrière chez les doubles-minorités. En premier lieu, les caractéristiques des études sélectionnées sont présentées. Ensuite, la recension des écrits est organisée selon quatre facteurs : la pression interne et externe, les milieux scolaires et professionnels, les stéréotypes de genre, ainsi que le mentorat.

1. PRÉSENTATION DES ÉTUDES

Dans le but de faciliter la compréhension et la lecture de ce chapitre, le tableau 1 vise à présenter les écrits recensés, en y exposant les différentes caractéristiques de l'échantillon ainsi que les méthodes de collecte de données utilisées.

Tableau 2
Description des écrits recensés

Études	Caractéristiques de l'échantillon	Méthode de collecte de données
Adams, Cahill et Akerlind (2005)	Huit jeunes latinos entre 18 et 20 ans s'identifiant comme hommes gais (n=5) ou femmes lesbiennes (n=3)	-Étude qualitative -Entretiens semi-structurés individuels et un groupe de discussion avec cinq des huit participants
Bartscht (2004)	Cinq lesbiennes afro-américaines entre 25 et 36 ans, ayant un emploi et n'étant plus aux études	-Étude qualitative -Entretiens individuels (récits de vie)
Bowleg, Brooks et Fitz (2008)	19 femmes afro-américaines, dont 13 s'identifiant comme lesbiennes, 3 comme gaies, 2 comme autres et 1 comme «queer» ² . Cinq participantes ont des diplômes universitaires de premier cycle et	-Étude qualitative -Entretiens semi-structurés individuels

² Tel que mentionné dans le deuxième chapitre, certaines des études recensées incluent des minorités sexuelles autres que gais ou lesbiennes dans leurs échantillons, mais la quantité des participants est trop minime et ne sera ainsi pas considérée dans la présentation des résultats

	huit ont des diplômes de cycle supérieur	
Chambers (2007)	21 hommes gais afro-américains entre 19 et 44 ans	-Étude qualitative -Entretiens semi-structurés individuels
Conron, Wilson, Cahill, Flaherty, Tamanaha et Bradford (2015)	294 jeunes doubles-minorités entre 13 et 25 ans dont 47.6% s'identifient comme gai ou lesbienne	-Étude quantitative -Questionnaire
Davidson et Huenfeld (2002)	Une participante lesbienne d'origine chinoise	Étude de cas
El Hage et Ou Jin Lee (2015)	23 doubles-minorités étant soit immigrants de première génération, de deuxième génération ou réfugiés	-Étude qualitative -Groupes de discussion entre cinq et huit personnes
Fondation Jasmin Roy (2017)	-1771 participants à travers le Canada caucasiens (n=1553), autochtones (n=109) ou d'autres origines ethnoculturelles (n=257) en bas de 55 ans - Les participants incluent des personnes homosexuelles, bisexuelles, pansexuelles et asexuelles	-Étude quantitative -Questionnaire
Gibson (2009)	12 lesbiennes afro-américaines entre 21 et 71 ans	-Étude qualitative -Entretiens semi-structurés individuels
Harris (2014)	17 participants afro-américains entre 18 et 28 ans s'identifiant comme gais, lesbiennes, bisexuels, transgenres ou «queer» et étudiant à une université historiquement afro-américaine	-Étude qualitative -Groupes de discussion
Ikizler (2013)	12 participants, dont 4 femmes et 8 hommes, s'identifiant comme étant gai (n=7), lesbienne (n=1), bisexuel (n=2), «queer» (n=1) ou pansexuel (n=1) d'origine arabe ou du Moyen-Orient entre 18 et 25 ans	-Étude qualitative -Entretiens semi-structurés individuels

Johnson-Faniel (2011)	Huit lesbiennes afro-américaines entre 32 et 63 ans occupant ou ayant occupé un poste de gestionnaire	-Étude qualitative -Entretiens individuels (récits de vie)
Ocampo et Soodjinda (2016)	35 hommes asiatiques gais	-Étude qualitative -Entretiens semi-structurés individuels
One Colorado (2013)	-Deux études antérieures de One Colorado, en 2010 et 2011, comportant respectivement des échantillons de 4600 et 1300 personnes LGBT vivant au Colorado	-Étude quantitative -Analyse et mise en commun des données recueillies lors des deux études antérieures par un chercheur Dr. Wall de l'Université de Denver
Parks, Hughes et Matthews (2004)	450 lesbiennes caucasiennes (47%), afro-américaines (29%) ou latinas (18%) ayant entre 18 et 83 ans	-Étude quantitative -Entretiens individuels -Utilisation d'une version modifiée du questionnaire et protocole d'entrevue du «Health and Life Experiences of Women»
Reed et Valenti (2012)	14 lesbiennes afro-américaines entre 16 et 24 ans	-Étude qualitative -Entretiens semi-structurés individuels
Squire et Mobley Jr. (2015)	10 hommes gais afro-américains entre 19 et 22 ans étudiant soit à une université historiquement afro-américaine (n=4) ou à une université principalement caucasienne (n=6)	-Étude qualitative -Entretiens semi-structurés individuels
Strayhorn, Blakewood et DeVita (2008)	Sept hommes gais afro-américains étudiant à une université principalement caucasienne	-Étude qualitative -Entretiens semi-structurés individuels
Vaccaro et Mena (2011)	Six étudiants activistes étant des doubles-minorités âgés entre 18 et 21 ans	-Étude qualitative longitudinale -Entretiens semi-structurés individuels -Entretiens ayant lieu en deux temps; le deuxième se déroulant 10 mois après le premier

Au total, 19 études ont été recensées. Parmi celles-ci, 15 sont qualitatives et 4 sont quantitatives. Les études qualitatives ont davantage privilégié des entretiens

semi-structurés, mais d'autres méthodes ont aussi été utilisées : deux études adoptent l'approche récit de vie, une étude utilise une étude de cas et trois mobilisent des groupes de discussion. En ce qui concerne les échantillons utilisés, neuf études s'attardent au vécu particulier des doubles-minorités afro-américaines. Seulement deux études se concentrent sur la situation des doubles minorités asiatiques et uniquement une pour celle des homosexuels arabes et une pour celle des latinos. Enfin, six études ont des échantillons qui incluent des participants de différentes origines ethnoculturelles.

Dans les sections subséquentes de ce chapitre, ces écrits seront utilisés pour mettre en évidence certains facteurs ayant une incidence sur le développement de carrière chez les doubles-minorités.

2. PRESSION INTERNE ET EXTERNE

Un des facteurs relevés dans la littérature ayant un impact sur le développement de carrière chez les doubles-minorités est la pression interne et externe de réussir. Chambers (2007) rapporte que les participants homosexuels afro-américains de son étude ressentaient la pression d'être des «Super Black Men». Ils sentaient qu'ils devaient exceller au travail et dans leurs études afin d'être bien perçus par leur entourage et d'être respectés. En réussissant dans ces différentes sphères, ils peuvent renverser les idées préconçues des autres concernant leurs ethnicités ou orientations sexuelles. Cette pression de réussir les aidait aussi à offrir à leurs familles des accomplissements dont ils peuvent être fiers. Un participant de cette étude exprime très bien ce phénomène de compensation familiale :

That's how we . . . can be normalized in our families. That we either . . . compensate either educationally, send more money home, [be] successful, become reputable . . . [at] something that can get somebody to be proud of [us] because for [our] sexual orientation -- they're not proud of that . . . And so if I can do the schooling, if I can send the money home, do

everything, continue to rescue everyone then I'll be legitimate member of my family [...] (*Ibid.*, p.17)

Cette pression est aussi ressentie sur le marché du travail, alors que les participants ont exprimé devoir travailler deux fois plus fort et être meilleurs, plus vites et plus efficaces que les autres afin d'obtenir les mêmes opportunités offertes à la majorité caucasienne hétérosexuelle. Un participant a exprimé ressentir beaucoup de cette pression d'être indispensable pour un employeur, car il sait que les attentes envers lui sont différentes dus à son ethnicité, et qu'elles sont encore pires lorsque les gens apprennent son orientation sexuelle.

Également, Harris (2014) constate cette pression chez 12 participants sur 17 de son étude. Certains participants ont noté avoir besoin de travailler deux fois plus fort pour obtenir du respect sur le marché du travail. Ils soulignent aussi ressentir cette pression venant de plusieurs directions différentes – des membres de leur communauté ethnique, des futurs employeurs, des minorités sexuelles et de la majorité hétérosexuelle. D'un autre côté, quelques participants notent être habitués à cette pression et ne la laissent plus les affecter autant. Ils expliquent qu'elle peut même être un outil pour eux – elle les oblige à travailler fort pour atteindre leurs objectifs professionnels.

Ocampo et Soodjinda (2016) ont, pour leur part, constaté que la pression de réussir vécue se trouvait aussi sur le plan scolaire. Les participants de cette étude expliquent qu'ils utilisent leurs résultats scolaires comme outils pour distraire leurs familles de leur orientation sexuelle. Ils ont nommé que leurs parents devenaient si concentrés sur leurs accomplissements, qu'ils ignoraient leur orientation sexuelle, ou bien ne la questionnaient pas. Pour d'autres participants, exceller à l'école était une façon pour eux d'obtenir plus de liberté. Un participant a expliqué dans son témoignage que ses résultats scolaires lui ont permis de pouvoir aller à l'université et, ainsi de s'éloigner du milieu familial et être plus libre. La pression de réussir, pour

gérer les attentes familiales ou bien pour s'en échapper, a été ressenti par la majorité des participants.

Vaccaro et Mena (2011) ont étudié la pression ressentie par des étudiants universitaires activistes et impliqués dans différents organismes LGBT sur leur campus. Ces étudiants ont identifié la pression de gérer leurs responsabilités au sein de ces organismes, leurs obligations familiales et financières, ainsi que leurs résultats scolaires. Ils sentent qu'ils doivent exceller dans toutes ces sphères. Une pression particulière qui a été relevée dans cette étude est celle de servir de modèle sur le campus pour d'autres doubles-minorités. Comme les participants ont souligné qu'il existe peu de modèles positifs, ils sentaient l'obligation d'être disponible et d'aider d'autres étudiants ayant de la difficulté à conjuguer leurs doubles identités, ce qui était souvent difficile pour eux, alors qu'ils n'étaient pas encore complètement à l'aise dans leurs propres identités. Cette pression d'offrir du soutien aux autres était aussi dû au fait qu'ils avaient de la difficulté à trouver des endroits où ils se sentaient soutenus eux-mêmes. Une autre pression ressentie, tant intrinsèquement qu'extrinsèquement, est celle de supporter leur famille. Une participante a expliqué que la préoccupation principale de sa famille lors du dévoilement de son orientation sexuelle était qu'elle puisse encore subvenir à leurs besoins. En raison de cela, beaucoup des participants de cette étude ont nommé se sentir épuisés, débordés et frustrés dans leurs tentatives d'exceller dans leurs responsabilités variées. Les auteurs de cette étude comparent les sentiments vécus par les participants «*as experiencing compassion fatigue, which emerged as a result of internal and external demands, their giving and empathic nature, multiple identity struggles, inconsistent social support, and lack of coping resources* » (*Ibid.*, p. 359).

3. MILIEUX SCOLAIRES ET PROFESSIONNELS

3.1 Milieux professionnels

Plusieurs études abordent l'influence que le milieu a sur les doubles-minorités. D'emblée, l'étude de El Hage et Ou Jin Lee (2015) précise que cette

population doit souvent faire face à de la discrimination sur le marché du travail. Ces auteurs expliquent que, bien que les employeurs québécois ne puissent pas questionner un candidat sur son orientation sexuelle lors de l'embauche, plusieurs des participants ont vécu des expériences homophobes de la part d'employeurs ou de collègues lorsqu'ils dévoilent leur orientation sexuelle. Une étude réalisée par l'organisme One Colorado (2013) rapporte que les doubles-minorités vivent de la discrimination au travail presque deux fois plus fréquemment ou quotidiennement que les minorités sexuelles caucasiennes.

Bowleg *et al.* (2008), pour leur part, soulignent que les participantes afro-américaines lesbiennes de leur étude vivent du stress au travail à plusieurs niveaux, reliés tant à la discrimination raciale qu'hétérosexiste. Elles ont nommé que les employeurs et collègues avaient des préjugés envers elles en raison de la couleur de leur peau et de leur orientation sexuelle. Par exemple, une participante a nommé que ses collègues s'attendaient à ce qu'elle soit plus intimidante et agressive, car elle était plus masculine et afro-américaine. Également, elles ont expliqué qu'elles devaient être très prudentes dans leurs façons d'interagir avec leurs collègues féminines, par peur d'être accusées de «flirter» avec elles. De plus, certaines de ces participantes vivaient dans des états américains où aucune loi ne les protégeait contre des congédiements en raison de leur orientation sexuelle.

Dans une étude réalisée par la Fondation Jasmin Roy (2017), il a également été soulevé que les participants LGBT appartenant à une autre origine ethnoculturelle se sentaient acceptés dans leur orientation sexuelle par la direction de leur entreprise à 59%, un nombre significativement inférieur aux résultats obtenus pour les participants caucasiens et autochtones. Cette étude a aussi relevé que les participants non-caucasiens et non-autochtones avaient significativement plus l'impression que le dévoilement de leur orientation sexuelle a nui à leur avancement professionnel ou les a menés à changer d'entreprise de travail.

3.1.1 Dévoilement

En raison des risques de discrimination sur le marché du travail, un des facteurs influençant le plus les doubles-minorités est la décision de dévoiler ou non son orientation sexuelle à ses collègues et employeurs. Bartscht (2004) observe que la décision de dévoiler son orientation sexuelle au travail est influencée principalement par la qualité des relations et la confiance envers ses collègues. Les participantes de son étude ont expliqué qu'elles devaient absolument faire confiance que les personnes à qui elles dévoilaient leur orientation sexuelle sauraient maintenir la confidentialité. Si elles ne sentaient pas cette confiance ou ce lien avec leurs collègues, la plupart ont nommé qu'elles ne dévoileraient pas leur orientation sexuelle. Également, pour certaines, la décision de dévoiler leur orientation sexuelle était influencée par le type de métiers exercés. Pour certaines participantes travaillant dans des métiers non-traditionnels, s'identifier comme lesbiennes au travail ne ferait que confirmer des stéréotypes de genre. Ces participantes veulent être respectées pour la qualité de leur travail et ne veulent pas être identifiées par des stéréotypes.

Harris (2014) observe que les participants de son étude étaient plus portés à utiliser des pronoms «neutres» (ex. : *they* à la place de *he* ou *she*) en faisant référence à leurs conjoint(e)s au travail. Pour certains, ce choix de pronoms était utilisé afin de ne pas distraire de son travail, alors que pour d'autres, discuter de vie personnelle au travail n'était pas perçu comme un sujet approprié. Ceci était particulièrement le cas pour les participants masculins. Cependant, l'auteur remarque que ces mêmes participants seraient plus à l'aise d'apporter leurs conjoint(e)s avec eux à un événement social organisé par leur travail. L'auteur explique que cela était potentiellement dû au fait que le contexte était moins professionnel et plus social.

Bowleg *et al.* (2008) soulignent que 10 participantes sur 19 dans leur étude s'affichaient ouvertement comme lesbiennes au travail. Ces participantes expliquent que l'inverse serait trop stressant pour elles et que ceci leur donne un niveau de liberté. Inversement, six participantes cachaient leur orientation sexuelle de leurs

collègues. Ceci semblait être un poids pour elles, car elles ont exprimé toujours devoir réfléchir avant de parler. Pour ces participantes, se dévoiler n'est pas une option, car elles ont peur de perdre leur emploi et de nuire à leur réputation. Enfin, six participantes étaient ouvertement affichées comme lesbiennes et utilisaient cela comme une opportunité pour éduquer leurs collègues sur les réalités des doubles-minorités.

Adams *et al.* (2005) se sont plutôt penchés sur les prédictions de doubles-minorités universitaires et la façon dont elles percevaient un éventuel dévoilement sur le marché du travail. Ces participants ne semblaient pas très préoccupés par la question et ne pensaient pas que ce serait un questionnement qui les influencerait au travail. Pour certains, il était évident qu'ils dévoileraient leur orientation sexuelle et ils ne pensaient pas faire face à de la discrimination. Les auteurs expliquent que certains des participants semblaient avoir une conception idéaliste du marché du travail, alors que d'autres semblaient plus conscients du fait que la discrimination au travail existe encore et qu'ils allaient ajuster leur dévoilement selon le milieu.

3.2 Milieux scolaires

Pour plusieurs doubles-minorités, les expériences de discrimination et d'intimidation débutent bien avant d'entrer sur le marché du travail. L'organisme One Colorado (2013) constate que 51% des jeunes LGBT ont vécu de l'intimidation au secondaire ou durant le «middle school» (l'équivalent québécois serait approximativement de la 6^e année du primaire jusqu'en troisième secondaire) et ce pourcentage monte à 53% pour les doubles-minorités. Pour les participants, ces expériences ont eu un impact négatif sur leurs résultats scolaires ainsi que sur leur motivation d'aller à l'école. Également, 37.5% de ces doubles-minorités ont souligné que cette intimidation se manifestait par des comportements homophobes ou anti-LGBT, comparé à 33.6% chez les participants caucasiens. Enfin, 9% des doubles-minorités ont rapporté vivre cette homophobie sur une base presque quotidienne, comparé à 5% chez les participants caucasiens.

Dans l'étude d'Adams *et al.* (2005), les participants ont aussi noté des expériences de discrimination et d'intimidation particulièrement difficiles durant le «middle school». Ils expliquent cela par le fait que c'est autour de ces âges que l'on commence à devenir plus conscient des attirances sexuelles envers les autres. Les différents participants supposent que cette intimidation vécue est associée à cette période en raison de la prise de conscience de l'attraction sexuelle à cet âge. Les participants ont aussi souligné que la discrimination vécue durant ces années était presque exclusivement reliée à l'orientation sexuelle et non à l'ethnicité.

Ocampo et Oodjinda (2016) constatent des résultats similaires dans leur étude. Comme les participants de l'étude d'Adams *et al.* (2005), les participants de celle-ci témoignent que leurs expériences d'intimidation étaient plus intenses durant le «middle school», particulièrement pour les garçons qui ne correspondaient pas aux normes de genre. Cependant, certains participants s'attribuent la culpabilité pour cette intimidation, en disant qu'ils n'auraient pas dû être efféminés, et d'autres minimisent l'impact de cette intimidation en disant que c'était uniquement des blagues. Cette discrimination et intimidation envers les hommes dits féminins a poussé certains des participants à agir de façon plus masculine, en changeant leur apparence physique et leurs comportements, souvent au détriment de leurs résultats scolaires. Leur attention était concentrée à correspondre à des stéréotypes masculins et ils portaient moins attention à leurs études. Pour d'autres participants, cette peur d'être intimidé les a menés à devenir les intimidateurs, afin de détourner les soupçons de leur propre orientation sexuelle.

La Fondation Jasmin Roy (2017) rapporte que les doubles-minorités de leur étude ressentaient de façon plus significative que les personnes LGBT caucasiennes ou autochtones de l'isolement dans leur milieu scolaire et/ou moins d'acceptation du personnel dans leur milieu scolaire. Également, ces participants étaient proportionnellement plus nombreux à sentir que leur orientation sexuelle a contribué à ce qu'ils se fassent choisir moins souvent pour des activités de groupe dans le cadre scolaire.

3.2.1 *Prise de décision scolaire*

Les risques de discrimination, ou la perception des risques de discrimination, dans différents milieux s'avère être un facteur qui peut avoir une influence sur les décisions des doubles-minorités. Deux des études recensées se sont ainsi attardées à la façon dont les homosexuels afro-américains effectuaient leurs choix d'université d'étude.

Squire et Mobley Jr. (2015) ont observé que la décision d'aller à une université historiquement afro-américaine ou une université principalement caucasienne variait selon l'identité dans laquelle les participants se reconnaissaient le plus. Les participants qui se reconnaissaient plus dans leur identité afro-américaine étaient plus portés à aller à une université historiquement afro-américaine, alors que les participants s'identifiant plus à leur orientation sexuelle étaient plus portés à aller à une université principalement caucasienne. Également, un élément important dans la prise de décision pour tous ces participants était la diversité sur le campus. Pour ceux allant à une université historiquement afro-américaine, cette université leur permettait de voir la diversité existante au sein de la communauté afro-américaine, un élément auquel ils n'ont pas été exposés au secondaire. Inversement, les étudiants fréquentant une université principalement caucasienne ont nommé qu'ils percevaient qu'ils y auraient plus de diversité sur le plan ethnique et sexuel dans ce milieu. Ces perceptions de diversité étaient très importantes pour ces participants afin de ne pas se sentir discriminés.

Strayhorn, Blakewood et DeVita (2008) ont pour leur part observé la façon dont les participants étudiant dans des universités principalement caucasiennes étaient parvenus à leur décision. Un thème important qui est ressorti est que les participants ont choisi une université qui leur permettraient d'être ouvertement homosexuels et libres. Ainsi, plusieurs des participants ont parlé du désir de s'éloigner de leur famille et de leur communauté afin de vivre pleinement cette liberté et devenir à l'aise avec leur orientation sexuelle. Les participants percevaient qu'il existe encore des préjugés

dans les communautés afro-américaines par rapport à l'homosexualité et cela a contribué à leur choix d'étudier dans une université principalement caucasienne.

3.3 Résilience des doubles-minorités

Malgré les difficultés et les questionnements auxquels les doubles-minorités peuvent être confrontés dans leurs milieux scolaires ou professionnels, certaines études recensées mettent en lumière la résilience et l'optimisme de cette population face à l'adversité. Adams, Cahill et Akerlind (2005) observent que les participants de leur étude étaient confiants en leur capacité à gérer des situations de discrimination. Ils ont un sentiment d'efficacité personnel très développé et, par conséquent, n'avaient pas l'impression qu'ils devaient se restreindre dans leurs choix de carrière, car ils ont confiance en leur capacité de gérer des situations difficiles. Certains participants ont expliqué que cette confiance provient des expériences négatives qu'ils ont vécues par le passé et qu'ils ont utilisé ces expériences pour se motiver à exceller dans leurs aspirations professionnelles et pour devenir des personnes plus résilientes.

Conron, Wilson, Cahill, Flaherty, Tamanaha et Bradford (2015) ont aussi remarqué, suite à l'analyse quantitative de leur questionnaire, que les doubles-minorités de leur étude avaient une attitude très positive et optimiste par rapport à leur avenir. En effet, 44.9% des participants ont indiqué croire qu'ils auraient une bonne carrière d'ici l'âge de 30 ans, 62.6% d'entre eux ont indiqué croire que leur vie avait un sens et 60.6% ont indiqué anticiper positivement leur avenir.

Parks, Hughes et Matthews (2004) émettent l'hypothèse qu'une raison potentielle pour cette résilience est due au fait que les doubles-minorités doivent s'adapter à leur statut minoritaire culturel dès un jeune âge. Ainsi, ils apprennent rapidement comment naviguer les normes de leur culture et de la culture majoritaire et sont plus habitués à vivre des expériences de discrimination ou de stigmatisation. En revanche, les populations LGBT caucasiennes peuvent être habituées d'être des membres de la culture majoritaire et de devoir vivre des situations de discrimination

peut être plus difficile pour elles. Elles peuvent donc avoir plus de difficultés à s'adapter. Gibson (2009), pour sa part, fait écho à cette idée qu'être une double-minorité peut encourager l'adaptabilité à plusieurs contextes et aide à être plus résilient face à l'adversité. Certaines participantes de cette étude ont d'ailleurs souligné que ces deux capacités ont aidé leur estime de soi et, par conséquent, nourrit leur résilience.

4. STÉRÉOTYPES DE GENRE

Harris (2014) soulève que 76% des participants de son étude croyaient que de respecter les stéréotypes de genre (ex. : être une femme féminine ou un homme masculin) était un avantage professionnel. Ils ont expliqué que de respecter les stéréotypes de genre minimisait les jugements des autres et remettait l'accent sur la qualité de leur travail. Lorsqu'interrogés à savoir s'ils ressentaient de la pression de se conformer aux attentes de genre au travail ou en entrevues, 41% des participants ont répondu oui et 59% ont répondu non. Cependant, l'auteur note que, même chez ceux ayant répondu non, leur témoignage dénote le contraire et démontre une certaine pression de se conformer. Une participante a expliqué cela en entrevue: «I feel like I have to dress a certain way, behave with certain mannerisms in order to avoid attention being drawn away from well I do my job because of my otherwise apparent orientation» (*Ibid.*, p. 1409). Également, 65% des participants étaient insatisfaits de la qualité des services d'orientation de l'université, notant qu'ils se sentaient jugés et ressentaient de la pression d'agir d'une façon correspondant aux normes de genre.

Reed et Valenti (2012) observent que les femmes lesbiennes de leur étude qui avaient une apparence typique «féminine» avaient plus de facilité à être acceptées socialement. Cependant, certaines des femmes qui ne correspondaient pas aux attentes sociétales de genre ont expliqué qu'elles se forçaient parfois à paraître plus féminines dans des contextes professionnels, par exemple lors d'entrevues d'embauche.

Ikizler (2013) s'est penché sur la façon dont les stéréotypes de genre ont influencé les participants arabes de son étude. Certains des participants ont expliqué que, pour eux, ces stéréotypes ne se manifestaient pas par des comportements machistes, mais plutôt par l'attente que l'homme doit être celui qui travaille et subvient aux besoins de sa famille. Un participant a exprimé que les hommes dans les cultures arabes étaient encouragés à travailler très fort dans leur carrière et à être autosuffisants.

L'étude de Johnson-Faniel (2011) démontre comment les stéréotypes de genre influencent la perception de l'avancement professionnel des participantes lesbiennes afro-américaines. Les participantes ayant une apparence plus masculine ont noté que les femmes féminines auraient de la difficulté à percer dans le monde des affaires, car elles sont plus appréciées, mais pas respectées et qu'elles sont perçues comme étant trop gentilles et émotives pour prendre des décisions difficiles ou projeter de l'autorité. Inversement, les participantes de l'étude ayant une apparence plus féminine ont expliqué que les femmes masculines étaient plus respectées, mais pas appréciées et qu'elles sont perçues comme étant froides, contrôlantes et distantes. La constatation globale de la majorité des participantes était que c'était difficile pour les lesbiennes, peu importe leur apparence, de grimper les échelons d'une compagnie et qu'elles doivent travailler plus fort pour défaire des stéréotypes de genre.

Dans l'étude de cas de Davidson et Huenfeld (2002), la participante lesbienne d'origine chinoise explique qu'elle se sent déchirée entre les stéréotypes de genre présents dans sa culture et sa famille, qui l'encourageaient à adopter une carrière plus féminine comme être infirmière ou à travailler pour sa famille, et poursuivre ses intérêts pour les affaires. Cependant, elle explique que si elle choisit de poursuivre ses intérêts et d'aller contre les attentes de genre, alors sa famille se douterait qu'elle est lesbienne.

D'un autre côté, les participants de l'étude d'Adams, Cahill et Akerlind (2005) ne sentaient pas avoir de restrictions sur leur choix de carrière à cause de

stéréotypes de genre. Aucun des participants n'a éliminé des options de carrière à cause de potentiels stéréotypes. En fait, ils ont tous nommé avoir été encouragés à exercer des activités typiquement masculines ou féminines. Pour eux, le plus important était de choisir une carrière qui les intéresse plutôt que de conformer à des attentes de genre.

5. MENTORAT

Bartscht (2004) met en lumière l'importance d'avoir un mentor. Pour les participantes de cette étude, avoir un mentor était essentiel pour les aider à décider si elles voulaient dévoiler leur orientation sexuelle au travail. Avoir des mentors qui ont vécu des situations similaires et qui les encourageaient à vivre leur vie comme elles voulaient était particulièrement bénéfique pour ces participantes et les aidait à être plus à l'aise au travail.

Conron et ses collaborateurs (2015) soulèvent que 59.9% des jeunes de leur étude avaient un mentor, 19.1% voulaient un mentor et 21.1% n'en avaient pas ou n'en voulaient pas. Plusieurs des jeunes participants ont aussi noté l'importance de favoriser des interactions intergénérationnelles entre les doubles-minorités, expliquant que les jeunes bénéficieraient d'un mentor plus âgé qu'eux.

Vaccaro et Mena (2011) constatent que, pour les étudiants activistes de son étude, le désir et le besoin d'avoir un mentor ou des modèles qui comprennent leurs vécus en tant que doubles-minorités étaient très présents. Cependant, la majorité des participants ont exprimé ne pas trouver ce soutien sur leur campus et ne pas avoir un seul endroit où ils se sentaient valorisés pour toutes leurs différentes identités. Même lorsqu'ils tentaient activement de trouver du soutien, les participants ne trouvaient pas de ressources et étaient souvent obligés de créer leur propre ressource ou d'adopter le rôle de mentor pour d'autres personnes.

Johnson-Faniel (2011) rapporte que les participantes ressentaient le besoin d'avoir des mentors, car elles se sentaient souvent invisibles sur le marché du travail

et n'avaient personne qui comprenait leur vécu. En ce sens, l'auteur énonce que «all of the participants felt that mentors would give them more courage and the inspiration that they need and that they would know they could make it because they would have someone helping set a career path and holding them accountable» (*Ibid.*, p.174).

CINQUIÈME CHAPITRE

DISCUSSION

Ce chapitre expose, dans un premier temps, les principaux constats relevés de la recension des écrits en lien avec le modèle de développement d'une double-identité de Morales (1989) et avec le développement de carrière. Par la suite, les principales limites et contributions de cet essai seront présentées.

1. CONSTATS DE LA RECENSION DES ÉCRITS

La recension des écrits du présent essai a permis de relever différents éléments pouvant influencer le développement de carrière chez les doubles-minorités. D'abord, un élément dans la littérature est la pression de réussir que certaines doubles-minorités s'imposent. Cette pression peut être analysée en utilisant le modèle de Morales (1989), présenté dans le deuxième chapitre. Les résultats observés à l'intérieur de cet essai révèlent particulièrement le troisième (*conflit d'allégeance*) et cinquième état (*intégration des identités*). Pour certains, la réussite permet de distraire leur entourage de leur orientation sexuelle et de ne pas intégrer celle-ci pleinement dans leur identité. À l'opposé, certains écrits ont soulevé que la pression de réussir était plutôt due au fait que les participants avaient intégré leur deux identités et avaient pris conscience des difficultés auxquelles ils pourraient être confrontés en étant des doubles-minorités. Ainsi, il est possible de voir que l'état identitaire où se situe une personne peut influencer sa perception de son développement de carrière et peut créer des problématiques différentes. C'est important de ne pas uniquement considérer les éléments pouvant influencer le développement de carrière chez les doubles-minorités, mais aussi de les mettre en contexte avec la façon dont elles perçoivent leur identité. Également, il est important pour les conseillers en orientation de ne pas ignorer cette pression potentielle de réussir, car elle peut avoir un grand impact sur la façon dont les doubles-minorités vont s'adapter à un emploi ou à un programme scolaire.

Un élément qui a été relevé ayant une incidence importante sur le développement de carrière est le milieu scolaire ou professionnel dans lesquels se trouvent les doubles-minorités. Il a été soulevé que plusieurs doubles-minorités peuvent vivre des difficultés dans leur milieu. Sur le plan professionnel, cette discrimination peut créer un climat où les doubles-minorités ne se sentent pas à l'aise d'afficher ouvertement leur orientation sexuelle, ce qui peut engendrer des sentiments d'anxiété. Plusieurs des participants ont manifesté un désir de garder leurs identités distinctes et séparées, notamment au travail, où ils avaient peur des répercussions possibles, ce qui est cohérent avec le troisième état de Morales (1989). Les doubles-minorités manifestent aussi un besoin d'être reconnues pour leurs aptitudes et non pour leur ethnicité ou leur orientation sexuelle. Cette dissonance entre les besoins des doubles-minorités et la réalité de certains milieux de travail rejoint bien la théorie de l'adaptation au travail (*Theory of Work Adjustment*) de Dawis (1996, dans Bujold et Gingras, 2000). Sur le plan académique, l'intimidation vécue à l'école, surtout au début de l'adolescence, peut avoir un impact sur la motivation et les résultats scolaires et peut, plus tard, jouer un rôle sur la prise de décision universitaire. Ainsi, la prise en considération de la qualité de l'environnement dans lequel se situe une double-minorité est essentielle pour avoir une meilleure compréhension de son développement de carrière. Cet aspect peut donner aux conseillers en orientation une meilleure compréhension de la façon dont les doubles-minorités s'adaptent dans leur travail ou dans leur rôle d'étudiant. Il est aussi important de considérer la résilience que plusieurs doubles-minorités possèdent et de ne pas les traiter comme des «victimes» de leur situation.

Le troisième élément étant relevé dans la littérature ayant un impact sur le développement de carrière est l'influence des stéréotypes de genre. Plusieurs des participants ont souligné ressentir de la pression de se conformer à ceux-ci afin de réussir professionnellement. Pour d'autres, les stéréotypes de genre perpétués par leur culture avaient une incidence sur la façon dont ils sélectionnaient une carrière. Ils ressentaient la pression de faire un choix qui correspondait aux attentes de genre de

leur entourage. Cet élément est cohérent avec la théorie de Gottfredson (1981, dans Bujold et Gingras, 2000), qui explique que le rôle sexuel est un facteur qui contribue à la restriction des choix professionnels.

Le dernier élément qui a été relevé est l'importance des mentors pour le développement de carrière des doubles-minorités, car ceux-ci leur permettraient d'avoir une référence sur la façon de négocier leur rôle de professionnel avec leur double-identité, de recevoir du soutien de quelqu'un qui a été dans la même situation qu'eux et de se sentir encouragées dans leurs choix. Ce besoin est cohérent avec la théorie de l'apprentissage social de Bandura (1977, dans Nauta, Saucier et Woodard, 2001), qui explique qu'un individu sera plus porté à rechercher des modèles qui lui ressemblent, car il perçoit que ceux-ci seront mieux placés pour comprendre leur vécu. Malheureusement, un autre constat relevé de la recension des écrits est que trouver un mentor n'est pas toujours facile pour les doubles-minorités. Tel qu'énoncé dans le premier chapitre, il existe très peu de représentations positives des doubles-minorités dans les médias et, dans la réalité, les organismes LGBT offrent peu d'opportunités de trouver des mentors doubles-minoritaires. Cet élément pourrait donc jouer sur la façon dont les doubles-minorités interagissent avec un conseiller en orientation et les aider à trouver un mentor pourrait être aidant dans leur cheminement personnel et professionnel.

2. CONTRIBUTIONS DE L'ESSAI

Enfin, en offrant des pistes de réflexion sur certains éléments ayant déjà été relevés dans la littérature scientifique et un regroupement des écrits portant sur le sujet, cet essai pourrait servir de piste de départ pour de futurs mémoires ou recherches voulant se pencher sur la question des doubles-minorités. Également, le simple fait d'exposer ce qui existe déjà sur le développement de carrière des doubles-minorités pourrait, potentiellement, permettre à ceux qui liront cet essai de prendre connaissance des problématiques particulières auxquelles cette population fait face et prendre cette réalité en considération lors de leurs pratiques professionnelles.

CONCLUSION

Ce dernier chapitre conclut en faisant un bref rappel du contenu de l'essai. S'en suit une présentation des limites de ce projet et des pistes pour de futurs travaux portant sur les doubles-minorités.

D'abord, ce travail visait à identifier les éléments pouvant influencer le développement de carrière chez les doubles-minorités, tel que présentés dans la littérature. Ce sujet trouvait sa pertinence dans le fait que, en raison de l'hétérogénéité grandissante de la population québécoise, les conseillers en orientation seront probablement appelés à accompagner une plus grande variété de clients, dont les doubles-minorités. Ainsi, afin d'offrir un service de qualité à cette population, une meilleure compréhension de leurs vécus est essentielle pour nourrir la pratique professionnelle des conseillers en orientation. Lors de la recension des écrits, quatre grands éléments ont été relevés qui pourraient influencer le développement de carrière, soit la pression de réussir, le milieu, les stéréotypes de genre et le mentorat. Ces éléments peuvent offrir une première piste de réflexion pour d'éventuelles recherches et peuvent mettre en lumière certaines réalités particulières des doubles-minorités. Cependant, il existe bien évidemment d'autres facteurs pouvant influencer les doubles-minorités et il est possible que ceux nommés ci-haut n'impactent pas tous les doubles-minorités. Il est donc important d'éviter des généralisations sur cette population.

Ensuite, certaines limites de cet essai relèvent de la nature de la stratégie utilisée, soit la recension des écrits. En raison de la quantité limitée d'écrits portant sur le développement de carrière des doubles-minorités, certaines populations sont moins bien représentées dans ce travail, dont les doubles-minorités latinos, asiatiques et arabes. Il y a aussi une plus grande abondance d'écrits portant sur le vécu des Afro-Américains. Également, la grande majorité des écrits sur le sujet sont des études

qualitatives avec de petits échantillons. Ainsi, bien que les résultats présentés peuvent offrir des avenues de réflexions intéressantes et une plus grande conscience de certains éléments pouvant les influencer, il ne faut pas prendre pour acquis qu'ils sont applicables à toutes les doubles-minorités.

En lien avec cela, bien que cet essai présente des pistes de réflexion, il serait intéressant pour de futures recherches empiriques de pousser ces réflexions plus loin. D'abord, il serait pertinent d'explorer le vécu des doubles-minorités en utilisant des échantillons plus larges et de prendre le vécu des personnes arabes, latinos ou asiatiques plus en considération. Il serait également intéressant d'utiliser des études quantitatives, afin de diversifier l'ensemble de recherche sur le sujet.

En conclusion, un dernier aspect qui serait intéressant à considérer lors de futures recherches serait la façon dont les connaissances sur les doubles-minorités peuvent influencer les pratiques de counseling de carrière. Par exemple, il serait intéressant de voir quels modèles d'intervention, tant en individuel qu'en groupal, seraient les plus efficaces avec cette population.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Adams, E.M., Cahill, B.J. et Ackerlind, S.J. (2005). A qualitative study of Latino lesbian and gay youths' experiences with discrimination and the career development process. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 199-218.
- Bartsch, M.A. (2004). *Coming out at work : African-American lesbians's experiences*. Thèse de doctorat en philosophie, University of Tennessee, Tennessee.
- Bhopal, R. (2004). Glossary of terms relating to ethnicity and race: for reflection and debate. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 58, 441-445.
- Blad, C. et Clouton, P. (2009). The rise of an intercultural nation: immigration, diversity and nationhood in Quebec. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 35(4), 647-665.
- Boatwright, K.J., Gilbert, M.S. Forrest, L. et Ketzenberger, K. (1996). Impact of identity development upon career trajectory: listening to the voices of lesbian women. *Journal of Counseling Psychology*, 48(19), 210-228.
- Boisvert, D. (2010). Compétences informationnelles et accès à l'information. In B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données* (p. 89-108). Québec : Presses de l'Université du Québec (1^{re} éd. 1984).
- Bowleg, B., Brooks, K. et Faye Ritz, S. (2008). Bringing home more than a paycheck : an exploratory analysis of Black lesbians' experiences of stress and coping in the workplace. *Journal of Lesbian Studies*, 12(1), 69-84.
- Bujold, C. et Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière : théories et recherches* (2^e éd.). Montréal : Gaëtan Morin (1^{re} éd. 1989).
- Cass, V. (1979). Homosexual identity formation: a theoretical model. *Journal of Sex Research*, 4(8), 219-235.
- CÉR Éducation et sciences sociales (2014). *Guide d'auto-évaluation*. Sherbrooke : Université de Sherbrooke. Document accessible à l'adresse <<http://www.usherbrooke.ca/gestion-recherche/ethique-sante-et-securite/rechercheavec-les-etres-humains/cer-education-et-sciences-sociales/information-pour-les-etudiantes-et-les-etudiants/>>.

- Chambers, C. (2007). Black gay men's narratives of identity and the deployment of masculinity. In *Actes du colloque du American Sociological Association* (p. 1-23). New York.
- Chase, B. et Ressler, P. (2009). An LGBT/Queer glossary. *English Journal*, 98(4), 23-24.
- Chen, C.P. et Vollick, S. (2013). Multiple identities and career development of GLB immigrants. *Counselling Psychology Quarterly*, 2(26), 208-224.
- Chung, B. et Katayama, M. (1998). Ethnic and sexual identity development of Asian-American lesbian and gay adolescents. *Professional School Counseling*, 1(3), 21-25.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2007). *De l'égalité juridique à l'égalité sociale: vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie*. Rapport de consultation du Groupe de travail mixte contre l'homophobie. Document téléaccessible à l'adresse <http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/rapport_homophobie.pdf>.
- Conron, K., Wilson, J., Cahill, S., Flaherty, J., Tamanaha, M. et Bradford, J (2015). *Our health matters: mental health, risk, and resilience among LGBTQ youth of color who live, work, or play in Boston*. The Fenway Institute. Document téléaccessible à l'adresse < http://cdn2.hubspot.net/hubfs/308746/com2395-ourHealthMatters-report_v5-small.pdf?t=1448898437715 >.
- Crawford, I., Allison, K.W., Zamboni, B.D. et Soto, T. (2002). The influence of dual-identity development on the psychosocial functioning of African-American gay and bisexual men. *The Journal of Sex Research*, 39(3), 179-189.
- Davidson, M.M. et Huenfeld, N. (2002). Struggling with two identities: the case of Eileen. *The Career Development Quarterly*, 50(4), 306-310.
- Diamond, L.M. (2006). What we got wrong about sexual identity development: unexpected findings from a longitudinal study of young women. In L.M. Diamond et A.M. Omoto (dir.), *Examining identity and development in lesbian, gay, and bisexual people. Contemporary perspectives on lesbian, gay, and bisexual psychology* (p. 73-94). Washington, DC: American Psychological Association.
- Dubé, E.M. et Savin-Williams, R.C. (1999). Sexual identity development among ethnic sexual-minority male youths. *Developmental School Psychology*, 35(6), 1389-1398.

- Eliason, M. J. et Schope, R. (2007). Shifting sands or solid foundation? Lesbian, gay, bisexual, and transgender identity formation. In I. H. Meyer et M. E. Northridge (dir.), *The health of sexual minorities: Public health perspectives on lesbian, gay, bisexual and transgender populations* (p. 3–26). New York, NY : Springer.
- El-Hage, H. et Ou Jin Lee, E. (2015). *Vivre avec de multiples barrières. Le cas des personnes racisées à Montréal*. Migration et ethnicité dans les interventions en santé et en services sociaux (METISS). Document téléaccessible à l'adresse http://www.sherpa-recherche.com/wp-content/uploads/2015/04/Multiples_barrieres_FINAL_en_ligne.pdf.
- Fondation Jasmin Roy (2017). *Regard sur les particularités des groupes LGBT ethnoculturels au Canada en 2017*. Site téléaccessible à l'adresse <http://fondationjasminroy.org/sondage-regard-particularite/>.
- Fortin, M.-F. et Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives* (3^e éd.). Montréal : Chenelière Éducation (1^{re} éd. 2006).
- Gibson, D.E. (2004). The formation of homosexual identities. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 134-156.
- Gibson, D.D. (2009). *Negotiating multiple identities: the experiences of African-ancestral lesbians*. Thèse de doctorat en philosophie, Seton Hall University, New Jersey.
- Harris, L.N. (2014). Black, queer, and looking for a job: an exploratory study of career decision making among self-identified sexual minorities at an urban historically black college/university. *Journal of Homosexuality*, 61, 1393-1419.
- Herr, E.L. (2001). Career development and its practice: a historical perspective. *Career Development Quarterly*, 49, 196-211.
- Hetherington, C. (1991). Life planning and career counseling with gay and lesbian students. In N. J. Evans et V. A. Wall (dir.), *Beyond tolerance: Gays, lesbians, and bisexuals on campus* (p. 131–145). Alexandria, VA: American College Personnel Association.
- Ikizler, A.S (2013). *A qualitative study of Middle Eastern/Arab American sexual identity development*. Mémoire de maîtrise en arts, University of Tennessee, Tennessee.

- Institut de la Statistique du Québec (2015). *Bilan démographique du Québec : Édition 2015*. Document téléaccessible à l'adresse <<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bilan2015.pdf>>.
- Johnson-Faniel, D.J. (2011). *The lived career development experiences of African American lesbian managers: a phenomenological study of professional advancement*. Thèse de doctorat en philosophie, Capella University, Minnesota.
- Larouche, V. (2010). Quand l'homophobie se superpose à la discrimination ethnoculturelle. *Service Social*, 56(1), 31-42.
- Levine, H. et Evans, N.J. (1991). Life planning and career counseling with gay and lesbian students. In N. J. Evans et V. A. Wall (dir.), *Beyond tolerance: Gays, lesbians, and bisexuals on campus* (p. 1-24). Alexandria, VA: American College Personnel Association.
- Karunanayaka, D. et Nauta, M.M. (2004). The relationship between race and students' identified career role models and perceived role model influence. *Career Development Quarterly*, 52(3), 225-234.
- Kennedy, H.R. et Dalla, R.L. (2014). Examining identity consolidation processes among ethnic minority gay men and lesbians. *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, 26(4), 465-501.
- McCarn, S.R. et Fassinger, R.E. (1996). Revisioning sexual minority identity formation: a new model of lesbian identity and its implications for counseling and research. *The Counseling Psychologist*, 24(3), 508-534.
- Meyer, I.H. et Dean, L. (1998). Internalized homophobia, intimacy, and sexual behavior among gay and bisexual men. In G.M. Herek (dir.), *Stigma and sexual orientation: Understanding prejudice against lesbians, gay men, and bisexuals* (p. 160-186). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2014a). *Fiche synthèse sur l'immigration et la diversité ethnoculturelle au Québec*. Document téléaccessible à l'adresse <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/FICHE_syn_an2014.pdf>.

- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2014b). *Réalités juridiques et sociales des minorités sexuelles dans les principaux pays d'origine des personnes nouvellement arrivées au Québec*. Document téléaccessible à l'adresse <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/FICHE_syn_an2014.pdf>.
- Ministère de la Justice (1995). *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Document téléaccessible à l'adresse <<http://laws.justice.gc.ca/PDF/E-5.401.pdf>>.
- Morales, E.S. (1989). Ethnic minority families and minority gays and lesbians. *Marriage and Family Review*, 14(3-4), 217-239.
- Nauta, M.M, Saucier, A.M. et Woodard, L.E. (2001). Interpersonal influences on students' academic and career decisions: the impact of sexual orientation. *The Career Development*, 49, 352-362.
- Ocampo, A.C. et Soodjinda, D. (2016). Invisible Asian Americans: the intersection of sexuality, race, and education among gay Asian Americans. *Race Ethnicity and Education*, 19(3), 480-499.
- One Colorado (2013). *Facing barriers: Experiences of LGBT people of color in Colorado*. Document téléaccessible à l'adresse <http://www.one-colorado.org/wp-content/uploads/2013/10/LGBT_POC_SurveyResults2mb.pdf>.
- Parks, C.A., Hughes, T.L. et Matthews, A.K. (2004). Race/ethnicity and sexual orientation: intersecting identities. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 10(3), 241-254.
- Reed, S.J. et Valenti, M.T. (2012). "It ain't all as bad as it may seem": young Black lesbians' responses to sexual prejudice. *Journal of Homosexuality*, 59, 703-720.
- Rocher, F., Labelle, M., Field, A.-M. et Icart, J.-C. (2007). *Le concept d'interculturalisme en contexte québécois : généalogie d'un néologisme*. Rapport de recherche présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles (CCPARDC). Document téléaccessible à l'adresse <<https://www.mce.gouv.qc.ca/publications/CCPARDC/rapport-3-rocher-francois.pdf>>.
- Rosario, M., Schrimshaw, E.W. et Hunter, J. (2004). Ethnic/racial differences in the coming-out process of lesbian, gay, and bisexual youths: a comparison of sexual identity development over time. *Cultural Diversity and Ethnic Minority*, 10(3), 215-228.

- Rosario, M., Schrimshaw, E.W., Hunter, J. et Braun, L. (2006). Sexual identity development among lesbian, gay, and bisexual youths: Consistency and change over time. *The Journal of Sex Research*, 43(1), 46-58.
- Roy, O. (2012). The colour of gayness: representations of queers of colour in Québec's gay media. *Sexualities*, 15(2), 175-190.
- Rust, P.C. (1996). "Coming out" in the age of social constructionism. *Journal of Lesbian Studies*, 1(1), 25-54.
- Schmidt, C.K. et Nilsson, J.E. (2006). The effects of simultaneous developmental processes: factors relating to the career development of lesbian, gay, and bisexual youth. *The Career Development Quarterly*, 55(1), 22-37.
- Squire, D.D. et Mobley Jr., S.D. (2015). Negotiating race and sexual orientation in the college choice process of Black gay males. *The Urban Review*, 47, 466-491.
- Strayhorn, T.L., Blakewood, A.M. et DeVita, J.M. (2015). Factors affecting the college choice of African-American gay male undergraduates: implications for retention. *National Association of Student Affairs Professionals Journal*, 11(1), 88-108.
- Tomlinson, M.J. et Fassinger, R.E. (2003). Career development, lesbian identity development and campus climate among lesbian college students. *Journal of College Student Development*, 44(6), 845-860.
- Tremblay, R.R. et Perrier, Y. (2006). *Savoir plus: outils et méthodes de travail intellectuel* (2^e éd.). Montréal : Chenelière Éducation.
- Vaccaro, A. et Mena, J.A. (2011). It's not burnout, it's more: queer college activists of color and mental health. *Journal of Gay and Lesbian Mental Health*, 15(4), 339-367.
- Wall, V.A. et Washington, J. (1991). Understanding gay and lesbian students of color. In N. J. Evans et V. A. Wall (dir.), *Beyond tolerance: Gays, lesbians, and bisexuals on campus* (p. 67-78). Alexandria, VA: American College Personnel Association.

